

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA BEKASI

Sudrajat Wibawa<sup>1)</sup>, Titi Stiawati<sup>2)</sup>, Rina Yulianti<sup>3)</sup>

Prodi Magister Administrasi Publik, Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang<sup>1,2,3)</sup>  
e-mail: sudrajatwibawa858@gmail.com<sup>1)</sup>, titi.stiawati@untirta.ac.id<sup>2)</sup>, rina.yulianti@untirta.ac.id<sup>3)</sup>

### *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bekasi. Hipotesis yang diuji mencakup pengaruh signifikan lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampling sederhana pada 80 pegawai. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson. Hasil menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, serta pengaruh profesionalisme yang lebih kuat. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja dan peningkatan profesionalisme.*

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Profesionalisme, Kinerja Pegawai.

### *Abstract*

*This study aims to understand the influence of work environment and professionalism on employee performance at the Bekasi City Regional Secretariat. The hypotheses tested include the significant influence of work environment and professionalism on employee performance, both separately and together. The method used is quantitative with simple sampling of 80 employees. Data were collected by questionnaire and analyzed using the Pearson correlation test. The results show a positive influence between work environment and employee performance, as well as a stronger influence of professionalism. This study emphasizes the importance of managing the work environment and improving professionalism.*

**Keywords:** Work Environment, Professionalism, Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian di balik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja untuk mendapatkan imbalan yang berupa upah atau gaji dari hasil kerjanya itu. Jadi pada hakikatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Pada masa ini persaingan yang terjadi di dunia kerja semakin kompleks yang menyebabkan jenis pekerjaan pun semakin luas dan bervariasi. Perkembangan pekerjaan yang semakin kompleks tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan tujuan organisasi dari pekerjaannya. Secara makro pengertian sumber daya manusia adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Disamping itu organisasi sebagai sebuah sistem yang saling berpengaruh, jika satu diantara sub sistemnya terjadi kerusakan maka bisa berpengaruh pada sistem lainnya. Sebuah unsur yang ada dalam sistem bersangkutan sebagai

penentu kesehatan suatu organisasi ada pada sumber daya manusia (SDM) di dalamnya (Jalaluddin et al., 2022). SDM yang memegang peran penting dalam organisasi diharap mempunyai kinerja yang maksimal.

Dalam hal ini organisasi sebagai tata pemerintahan merupakan suatu mekanisme interaksi para pihak terkait yang berada di lembaga pemerintah, lembaga legislatif dan masyarakat, baik secara pribadi maupun kelompok untuk bersama-sama merumuskan berbagai kesepakatan yang berkaitan dengan manajemen pembangunan dalam suatu wilayah hukum atau administratif tertentu. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, pihak yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan di daerah memerlukan dasar atau prinsip tata pemerintahan daerah yang baik (Khumaira, 2020).

Dengan jumlah penduduk yang begitu besar maka ketersediaan jumlah sumber daya manusia di Provinsi Jawa Barat khususnya Kota Bekasi sangat mencukupi. Oleh karena itu, setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hamdani & Zulfikar, 2017).

Dalam lembaga pemerintahan, sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu terwujudnya sebuah pelayanan yang baik. sebagaimana disebutkan dalam UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa untuk mencapai tujuan kualitas pada setiap pegawai maka diperlukan etos kerja untuk mencapai komitmen organisasi yang baik. Oleh karena itu, pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Dalam hal ini, penting bahwa ini merupakan tantangan yang harus diatasi oleh semua Pegawai Negeri Sipil. Bukan hanya pada level tertinggi, namun juga pada level terendah. Karena tidak bisa didefinisikan secara mendasar, meskipun bukan satu-satunya faktor penentu, maju tidaknya Republik ini tergantung pada kinerja lembaga-lembaga pemerintah, terutama Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Pemerintah Daerah Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah yang mengatur dan melayani masyarakat di Kota Bekasi, Jawa Barat. Tugas Aparatur Sipil Negara berkaitan dengan permasalahan lingkungan kerja pada setiap satuan kerja dan pada umumnya mempunyai dampak yang berinteraksi dan saling berhubungan. Lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Bekasi merupakan lingkungan kerja yang mempunyai banyak permasalahan yang berbeda-beda, terkait dengan fungsi utama Sekretariat Daerah (Setda) yaitu berperan untuk mengkoordinasikan seluruh satuan kerja pemerintah daerah untuk mendukung kebijakan daerah, untuk mampu melaksanakan tugas-tugas desentralisasi dan tugas pembantuan.

Sekretariat Daerah Kota Bekasi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pembentukan Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Kecamatan dan Kelurahan Pemerintah Kota Bekasi. Selanjutnya untuk mengatur tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Bekasi ditetapkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 7 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Bekasi.

Kedudukan Sekretariat Daerah yang merupakan unsur staf dipimpin oleh Sekretaris Daerah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota mempunyai tugas dan kewajiban membantu Walikota dalam menyusun perumusan kebijakan, koordinasi pemerintahan, organisasi dan administrasi umum serta fungsi pendukung lainnya.

Dalam melaksanakan perannya sebagai instansi yang memastikan bahwa pencapaian visi dan misi Kota Bekasi untuk menjadi kota maju, sejahtera dan ihsan didukung oleh kebijakan yang tepat, koordinasi yang efisien dan organisasi yang tepat ukuran, Sekretariat Daerah Kota Bekasi selalu berupaya untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai unsur staf yang handal dalam semua aspek termasuk penerapan good governace. Sekretariat Daerah memprioritaskan pada peningkatan profesionalisme dan mutu layanan serta efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya yang dimiliki.

Melihat dari tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah disebutkan dapat dilihat bahwa Sekretariat Daerah Kota Bekasi memiliki tugas yang bersifat administratif. Kesempurnaan mekanisme sistem perencanaan, penganggaran biaya, pelaksanaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian pemerintahan dan pembangunan daerah merupakan keinginan yang dicita-citakan.

Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah dalam melaksanakan layanan adalah aparatur dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, sesuai dengan analisa jabatan. Sekretariat Daerah Kota Bekasi didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 412 orang per 31 Desember 2024 dengan jumlah pegawai Non PNS 200 orang lebih banyak dari pada jumlah PNS dan pegawai perempuan lebih banyak daripada pegawai laki-laki yang ada di Sekretariat Kota Bekasi rincian sebagai berikut.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan beberapa masalah yang muncul di lapangan yaitu (1) ruang kerja yang tersedia di Sekretariat Daerah Kota Bekasi masih kurang, dimana Gedung Sekretariat Daerah belum dapat menampung seluruh Bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kota Bekasi seperti Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Bagian Prokopim yang berada di luar gedung Sekretariat Daerah, sehingga membuat koordinasi antar Bagian menjadi kurang efektif, (2) kebisingan di tempat bekerja yang diakibatkan oleh lokasi kantor yang berada di pinggir jalan raya menyebabkan suara kendaraan yang keras masih terdengar hingga ke dalam ruangan. Selain itu sering adanya demonstrasi dengan menggunakan pengeras suara yang diarahkan ke dalam kantor Sekretariat Daerah juga menambah kebisingan di tempat kerja, dan (3) kurangnya kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kota Bekasi, yaitu masih adanya pegawai yang tidak disiplin datang tepat waktu ke kantor.

Sekretariat Daerah Kota Bekasi memiliki peran yang strategis dalam mendukung kinerja Pemerintah Kota Bekasi, dimana Sekretariat Daerah memiliki posisi sentral yang memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah di Kota Bekasi, seperti yang telah tertuang dalam Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 7 Tahun 2024 dimana Sekretariat Daerah Kota Bekasi mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam menyusun perumusan kebijakan, koordinasi pemerintahan, organisasi dan administrasi umum. Sehingga baik atau tidaknya kinerja Pemerintah Kota Bekasi ditentukan oleh bagaimana kinerja di Sekretariat Daerah Kota Bekasi. Apabila ada permasalahan di Sekretariat Kota Bekasi, maka dapat mengganggu jalannya pelayanan di seluruh Perangkat Daerah di Kota Bekasi. Mengingat pentingnya Sekretariat Daerah Kota Bekasi dalam jalannya roda pemerintahan di Kota Bekasi, maka peneliti merasa urgent untuk melakukan penelitian secara mendalam di Sekretariat Kota Bekasi, sehingga penelitian ini dilakukan untuk melihat

seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kota Bekasi.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik adalah dimana pegawai dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk mungkin memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu serta mungkin tidak mendukung terciptanya sistem kerja yang efektif (Anis et al., 2023). Alex S. Nitisemito (2012) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat melindungi kesehatan dan keselamatan cara kerja karyawan. Pendapat berikut selaras dengan Sedarmayati (2012) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Unsur-unsur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) diantaranya penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan. Sedangkan lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal (Rosa, 2015).

### **Profesionalisme**

Dalam Kamus Besar Indonesia, Profesionalisme mempunyai makna; mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional. Profesionalisme adalah suatu sikap profesional dalam melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok bukan hanya sekedar pekerjaan sampingan atau hobi saja. Seseorang yang memiliki keahlian atau keterampilan di dalam bidang yang ditekuninya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang akan menjadi profesional bila memiliki pengetahuan, berkompeten, dan keterampilan bekerja dalam bidangnya, seseorang yang profesional harus bisa terus melakukan inovasi dan mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya agar bisa bersaing dengan orang lain apalagi di era globalisasi saat ini sangat membutuhkan seseorang yang profesional dalam bidangnya untuk menciptakan output kinerja yang baik (Djemma et al., 2022). Sedangkan Hasibuan (2017) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya sebuah *term* yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

Arnold dan Stern (2006) memberikan definisi bahwa profesionalisme ditunjukkan melalui sebuah dasar kompetensi klinis, kemampuan berkomunikasi, pemahaman etika dan hukum yang dibangun oleh harapan untuk melaksanakan prinsip-prinsip profesionalisme: *excellence* (keunggulan), *humanism* (humanisme), *accountability* (akuntabilitas), *altruism* (altruisme). Dalam perkembangannya perlu diingat, bahwa profesionalisme mengandung dua unsur, yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan, unsur kecakapan teknik dan kematangan etik, unsur akal dan unsur moral. Dan kedua-duanya itulah merupakan kebulatan unsur kepemimpinan. Dengan demikian, jika berbicara tentang profesionalisme tidak dapat kita lepaskan dari masalah kepemimpinan dalam arti yang luas (Lesmana, 2025).

### **Kinerja**

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan (Notoatmodjo, 2015). Adapun kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Hariyono & Suseno, 2019). Sedangkan, menurut Supardi (2009) kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang dibebankan kepadanya baik berupa barang atau jasa.

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah kinerja pegawai merupakan keberhasilan kerja Sekretariat Daerah Kota Bekasi yang didukung oleh kualitas dan kuantitas serta kerja komunikasi untuk mencapai tujuan yang baik. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Wibowo (2017) menjelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Namun tempat kerja baik fisik maupun non fisik mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja (Kunanti et al., 2022).

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai**

T. Hani Handoko mengemukakan pengertian kinerja adalah sebagai berikut: “proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai Profesionalisme Kerja Aparatur karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaannya mereka” (Handoko, 2011).

Oleh karena itu, penting untuk mempelajari penelitian dan pengembangan untuk mengefektifkan penggunaan sumber daya pemerintah. Dari sekian banyak hal yang bersinggungan, profesionalisme kerja aparatur merupakan faktor yang berhubungan positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Profesionalisme secara Simultan terhadap Kinerja**

Menurut Kopelman, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Mengenai konsep kinerja menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, asal etnis, status ekonomi dan sosial, pengalaman situasi sebelumnya, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi, sehingga hal ini akan menghasilkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan,



		3. Suhu udara di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi kerja.
	C. Suara Bising	1. Tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi. 2. Suara bising di ruang kerja saya dapat dikendalikan dengan baik. 3. Lingkungan kerja saya bebas dari suara bising yang mengganggu.
	D. Penggunaan Warna	1. Warna di ruang kerja saya menciptakan suasana yang nyaman. 2. Warna di tempat kerja saya tidak menyebabkan kelelahan visual
	E. Ruang Gerak yang Diperlukan	1. Ruang gerak di tempat kerja saya cukup untuk melakukan aktivitas kerja. 2. Ruang kerja saya memungkinkan saya untuk bergerak dengan leluasa.
	F. Keamanan Kerja	1. Tempat kerja saya dilengkapi dengan fasilitas keamanan yang memadai. 2. Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja saya.
	Variabel	Indikator Pernyataan
	G. Hubungan Pegawai	1. Hubungan dengan rekan kerja saya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. 2. Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja saya. 3. Hubungan dengan atasan saya mendukung kinerja saya.
Professionalisme	A. Kemandirian	1. Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa perlu banyak pengawasan. 2. Saya dapat mengambil keputusan secara efektif dalam pegawaian. 3. Saya percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas saya.
	B. Kemampuan	1. Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas saya. 2. Saya terus mengembangkan kemampuan saya melalui pembelajaran. 3. Saya dapat mengatasi tantangan teknis dalam pegawaian saya.
	C. Kemauan	1. Saya bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas saya. 2. Saya siap bekerja lembur jika diperlukan untuk menyelesaikan tugas. 3. Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam pegawaian saya.
	D. Tanggung Jawab	1. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu. 2. Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya. 3. Saya memastikan kualitas kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.
	E. Sikap	1. Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. 2. Saya bersikap profesional dalam setiap situasi kerja. 3. Saya menghargai pendapat dan kontribusi rekan kerja.
Kinerja Pegawai	A. Kualitas	1. Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi. 2. Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan memenuhi standar yang ditetapkan.

		3. Saya selalu melakukan pengecekan ulang untuk memastikan kualitas pekerjaan saya.
	B. Kuantitas	1. Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. 2. Saya dapat mengelola beban kerja saya dengan baik. 3. Saya memenuhi target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan.
	C. Ketepatan Waktu	1. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu. 2. Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas saya. 3. Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.
Variabel	Indikator	Pernyataan
	D. Efektivitas	1. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang tersedia. 2. Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja. 3. Saya dapat mencapai tujuan kerja dengan cara yang efektif.
	E. Kemandirian	1. Saya mampu bekerja tanpa perlu banyak pengawasan. 2. Saya dapat mengambil keputusan secara mandiri dalam pekerjaan saya. 3. Saya merasa percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas saya.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data meliputi uji validitas model korelasi *Product Moment Pearson*, uji reliabilitas dengan menggunakan teknik test retest (Pengujian ulang), dengan mengacu pada *alpha cronbach* yaitu tingkat reliabilitas atau Lingkungan Kerja  $r$  ( $\alpha$ ) mencapai 0,750, uji normalitas dengan menggunakan *Rasio Kurtosis* dan *Rasio Skewness*, uji homogenitas menentukan atau menguji apakah kelompok atau varian data berasal dari populasi yang homogen atau tidak dengan menggunakan uji *levene test*. Adapun deskripsi data untuk menampilkan atau memaparkan hasil penelitian yang diperoleh akan kecenderungan dimensi yang kurang dominan maupun yang paling dominan, sedangkan pengujian hipotesis penelitian dilakukan pengujian dengan analisis regresi, analisis korelasi, dan analisis determinasi

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini terdiri dari pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bekasi, dengan jumlah sebanyak 80 orang. Terdiri dari laki-laki sebanyak 38 responden atau 47% sedangkan responden perempuan sebanyak 42 responden atau 53%. Untuk responden yang berusia diantara 51 - 55 sebanyak 6 responden atau 7%, kemudian usia antara 46 - 50 sebanyak 4 responden atau 5%, pada usia antara 41 - 45 sebanyak 9 responden atau 11%, pada usia antara 36 - 40 sebanyak 14 responden atau 18%, kemudian pada usia antara 31 - 35 sebanyak 12 responden atau 15%, pada usia antara 26 - 30 sebanyak 18 responden atau 23% dan pada usia antara 20 - 25 sebanyak 17 responden atau 21%. Mayoritas pegawai yang menjadi responden pada penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bekasi, yaitu pada rentang usia 26 - 30 tahun dan responden yang paling sedikit pada usia 46 - 50 tahun sebanyak 4 responden atau 5%.

### Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) yang terdiri dari 18 pernyataan, seluruh item menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang jauh melebihi nilai kritis  $r_{tabel}$  sebesar 0,220 pada tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam instrumen Lingkungan Kerja dinyatakan valid dan secara konsisten mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Nilai  $r_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja berkisar antara 0,833 hingga 0,921, menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat tinggi antara setiap pernyataan dengan variabel utamanya. Beberapa pernyataan menonjol dengan nilai yang hampir sempurna, khususnya pernyataan nomor 3, 4, 7, dan 8 yang masing-masing mencapai 0,921. Nilai-nilai yang secara konsisten tinggi ini mencerminkan kualitas instrumen yang sangat baik dalam mengukur persepsi responden tentang lingkungan kerja.

Sedangkan uji validitas variabel Profesionalisme (X1) dengan 15 pernyataan, bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,220) pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk Profesionalisme secara konsisten.

Adapun hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 15 pernyataan, seluruh item menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang secara signifikan melebihi nilai kritis  $r_{tabel}$  sebesar 0,220 pada tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa semua pernyataan dalam instrumen pengukuran kinerja pegawai dinyatakan valid. Nilai  $r_{hitung}$  untuk variabel Kinerja Pegawai menunjukkan rentang yang cukup luas, dari 0,757 hingga 0,965. Sebanyak 10 dari 15 pernyataan bahkan mencapai nilai di atas 0,94, dengan lima pernyataan mencapai nilai sempurna 0,965. Hal ini menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat tinggi antara indikator-indikator tersebut dengan variabel kinerja pegawai secara keseluruhan. Meskipun semua item valid, terdapat tiga pernyataan dengan nilai  $r_{hitung}$  antara 0,757 hingga 0,770 yang menunjukkan korelasi yang relatif lebih rendah dibandingkan item lainnya. Namun, penting untuk dicatat bahwa nilai-nilai ini masih jauh di atas batas validitas dan tetap menunjukkan hubungan yang kuat. Perbedaan ini mungkin mencerminkan variasi dalam dimensi kinerja yang diukur atau kemungkinan perbedaan persepsi responden terhadap item-item tertentu.

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dibantu dengan perangkat lunak *Statistic Program For Social Science (SPSS)* versi 21, sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.983	18

Gambar 3. Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	15

Gambar 4. Hasil Uji Realibilitas Variabel Profesionalisme

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	15

Gambar 5. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Nilai di atas pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pada nilai kritis. Dengan penjelasan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja =  $0.983 > 0.60$

Profesionalisme =  $0.903 > 0.60$

Kinerja Karyawan =  $0.986 > 0.60$

Dari sini dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan, perangkat dapat digunakan untuk pengukuran sebagai bagian dari pengumpulan data penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Daerah Kota Bekasi*

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.605**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 6. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson yang ditampilkan dalam tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,605 antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $p < 0,001$ . Nilai korelasi ini berada dalam kategori kuat dan bersifat positif, yang berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Tingkat signifikansi yang sangat kecil ( $< 0,001$ ) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada taraf kepercayaan 99%, sehingga kecil kemungkinan hasil ini terjadi secara kebetulan. Dengan jumlah responden sebanyak 80 orang, temuan ini memperkuat argumen bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat dijadikan sebagai strategi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

*Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Daerah Kota Bekasi*

**Correlations**

		Profesionalism e	Kinerja Pegawai
Profesionalisme	Pearson Correlation	1	.431**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	80	80

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 7. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson yang ditampilkan pada gambar diatas, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Profesionalisme dan Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,431 dan tingkat signifikansi  $p < 0,001$ . Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori korelasi sedang (moderat). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki pegawai, maka cenderung akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Signifikansi statistik yang sangat rendah ( $< 0,001$ ) menunjukkan bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki makna statistik yang kuat pada taraf signifikansi 1% (0,01). Dengan jumlah responden sebanyak 80 orang, temuan ini memberikan dasar empiris bahwa peningkatan profesionalisme dapat menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Daerah Kota Bekasi*

**Correlations**

		Lingkungan Kerja	Profesionalism e	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.694**	.431**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	80	80	80
Profesionalisme	Pearson Correlation	.694**	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	80	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.431**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	80	80	80

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 8. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Profesionalisme, dan Kinerja Pegawai. Korelasi antara Lingkungan Kerja dan Profesionalisme menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,694 dengan tingkat signifikansi  $< 0,001$ , yang mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka tingkat profesionalisme pegawai juga cenderung meningkat. Selanjutnya, hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki

nilai korelasi sebesar 0,431 dengan signifikansi  $< 0,001$ , yang berarti terdapat hubungan positif yang cukup kuat, sehingga lingkungan kerja yang kondusif turut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, korelasi antara Profesionalisme dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai sebesar 0,605 dengan signifikansi  $< 0,001$ , mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat, yang berarti semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Semua hubungan antar variabel ini signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99%, yang menegaskan bahwa lingkungan kerja dan profesionalisme merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa secara simultan profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 86,451 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja pegawai. Adapun nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,691, yang menunjukkan bahwa sebesar 69,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme dan lingkungan kerja secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa secara simultan profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 86,451 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja pegawai. Adapun nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,691, yang menunjukkan bahwa sebesar 69,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme dan lingkungan kerja secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia modern yang menekankan pentingnya sinergi antara faktor internal (kompetensi, profesionalisme, motivasi) dan eksternal (fasilitas kerja, suasana lingkungan, hubungan antarpegawai) dalam membentuk kinerja organisasi yang unggul. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai sebaiknya tidak hanya fokus pada satu aspek saja, melainkan dilakukan secara terpadu melalui pembinaan profesionalisme serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,431 ( $p < 0,001$ ). Ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya berada pada kategori sedang.
2. Sedangkan Profesionalisme menunjukkan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,605 ( $p < 0,001$ ). Artinya, semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai, semakin tinggi pula kinerjanya.
3. Adapun Hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $F = 86,451$ ;  $p < 0,001$ . Nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,692$  mengindikasikan bahwa 69,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi lingkungan kerja dan profesionalisme, sementara sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Profesionalisme memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan Lingkungan Kerja,

namun keduanya saling melengkapi dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal di Sekretariat Daerah Kota Bekasi.

### **Saran**

Terkait pengaruh lingkungan kerja yang signifikan namun sedang terhadap kinerja pegawai, disarankan agar pihak manajemen Sekretariat Daerah Kota Bekasi lebih fokus pada perbaikan elemen-elemen fisik dan psikologis lingkungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan pengendalian kebisingan dan desain interior ruangan. Upaya ini dapat berupa pemasangan material peredam suara, optimalisasi tata letak ruang kerja, dan pemilihan warna ruangan yang lebih mendukung kenyamanan visual dan produktivitas kerja.

Mengacu pada temuan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja, maka organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan program-program yang menunjang pengembangan profesionalisme pegawai. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan teknis dan soft skills secara berkala, pemberian umpan balik kinerja yang konstruktif, serta penguatan nilai-nilai etika, tanggung jawab, dan inisiatif dalam budaya kerja organisasi.

Karena lingkungan kerja dan profesionalisme bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya strategi terpadu yang mengintegrasikan pembenahan aspek lingkungan fisik kerja dengan program pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dapat berbentuk kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan beban kerja, fleksibilitas kerja yang sehat, serta dukungan psikososial dari atasan kepada bawahan.

Untuk meningkatkan semangat kerja dan kesiapan lembur yang merupakan indikator profesionalisme dengan skor relatif rendah, organisasi dapat memberikan insentif non-finansial maupun finansial, serta menciptakan sistem apresiasi yang transparan. Selain itu, menciptakan ruang dialog dua arah antara pegawai dan pimpinan juga penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas pegawai terhadap institusi.

Terakhir, untuk memastikan efektivitas implementasi kebijakan ke depan, diperlukan evaluasi berkala terhadap faktor-faktor lingkungan kerja dan profesionalisme, guna menyesuaikan intervensi manajerial dengan perubahan kebutuhan dan tantangan organisasi secara dinamis.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Anis, K., Tewel, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 506–516. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48840>
- Arnold, L., & Stern, D. T. (2006). *What is Medical Professionalism? In Stern DT, ed. Measuring Professionalism*. Oxfors University Press Inc.
- Djemma, S. A., Mukhtar, A., & Faradilla, A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pertanahan Kabupaten Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, 1(2), 52–66.
- Hamdani, & Zulfikar. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 108–115. <https://doi.org/10.30811/.v18i2.393>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE Anggots IKAPI.

- Hariyono, P. S., & Suseno, Y. D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretarian Daerah Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 280–286.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi: Profesionalisme Kerja*. UISU Press.
- Jalaluddin, Maryadi, & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *Nobel Management Review*, 3(2), 410–423. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i3.3280>
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 34–45. [https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31\(2\).2784](https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31(2).2784)
- Kunanti, W. S., Nasharuddin, Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kompetensi Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto di Purwokerto). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/doi.org/10.53625/jirk.v2i1.2413>
- Lesmana, S. J. (2025). *Etika Profesi*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Revisi)*. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Rineka Cipta.
- Prihatiningsih, F. M. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Pada Pegawai Balai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. *JMM UNRAM-Master of Management Journal*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.26>
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186–197. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i3.173>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance; Kepemerintahan yang Baik, dalam Rangka Otonomi Daerah, Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi Melalui Rekonstruksi dan Pemberdayaan (Revisi)*. Mandar Maju.
- Supardi, E. (2009). Pengembangan Karir Kontribusinya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680.g1132>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo.