

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GENDER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN LUWU

Iwan Saleh<sup>1</sup>, Haedar<sup>2</sup>, Lanteng Bustami<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo  
Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan  
E-mail Correspondence: [iwansaleh@umpalopo.ac.id](mailto:iwansaleh@umpalopo.ac.id)

### Abstrak

Penegakan Perda adalah unsur utama sebagai pelaksanaan di lapangan. Kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur. Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gender terhadap kinerja pegawai di satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu. Desain penelitian yang digunakan yaitu *expost facto*. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh* (*sensus*). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu. Gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu. Lingkungan kerja dan gender berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu. Alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik di tempat kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, gender, kinerja

### Abstract

*Enforcement of local regulations is the main element as the implementation in the field. The authority is carried out by the Civil Service Police Unit (Satpol PP) which has the task of assisting the Regional Head to create a peaceful, orderly, and orderly regional condition. This study aims to: determine the effect of work environment and gender on employee performance in the Luwu Regency Pamong Praja Police unit. The research design used is *expost facto*. The population selected in the study were all employees in the Luwu Regency Pamong Praja Police Unit, researchers took samples using sampling techniques, namely saturated sampling (*census*). The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment had a significant effect on employee performance in the Luwu Regency Pamong Praja Police Unit. Gender has a significant effect on employee performance in the Luwu Regency Pamong Praja Police Unit. The work environment and gender simultaneously affect employee performance in the Luwu Regency Pamong Praja Police Unit. It would be better if it is improved by paying more attention to the work environment, both the physical work environment and the non-physical work environment in the workplace. Thus, employee performance will certainly experience an effective increase.*

**Keywords:** *Work environment, gender, performance*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Organisasi atau perusahaan harus memiliki SDM yang berkompeten dan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi tersebut (Daniel, 2017).

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai fungsi penting dalam penegakan peraturan daerah, memberi perlindungan masyarakat, menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Salah satu tujuan Pemerintah Daerah yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum”. Penegakan yang diterapkan Perda merupakan wujud awal terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat dalam menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban (Rakasiwi, 2014).

Penegakan Perda adalah unsur utama sebagai pelaksanaan di lapangan. Kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur. Sehingga penyelenggaraan pemerintah dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat melakukan kegiatannya dengan aman. Pelaksanaan fungsi tersebut dapat optimal jika kinerja pegawai Satpol PP semakin terjamin dalam penegakan peraturan, perlindungan, ketertiban, dan keamanan masyarakat.

Kinerja adalah hasil perkerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Andriani, 2018). Menurut Mangkunegara (2016) “kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, sehingga Satpol PP sangat penting untuk menjamin keamanan. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP, antara lain lingkungan kerja dan gender. Lingkungan kerja adalah salah faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai dan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan dan meingkatkan kinerja yang ada di organisasi. Dalam berkerja, pegawai Satpol PP sering beraktifitas diluar ruangan, mereka harus menghadapi lingkungan yang terik, berdebu serta menghadapi protes dari masyarakat. Halini dapat membuat pegawai tidak nyaman sehingga menurunkan kinerja mereka.

Selain lingkungan kerja, kinerja pegawai Satpol PP juga dapat dipengaruhi salah satunya yaitu *gender*. *Gender* dapat dirasakan oleh setiap pegawai dalam organisasi akibat ketidak sesuaian harapan dengan kenyataan. Menurut Yunita et al., (2018) pertama, *gender* merupakan isu yang sedang berkembang dalam dunia pekerjaan. *Gender* dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saatini. Beban tugas dan peran berbeda antara pegawai perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki. Kedua, beban kerja merupakan salah satu tipe

penghambat dalam kinerja karyawan di organisasi yaitu adanya beban kerja yang mungkin berlebihan pada karyawan dan dapat mengakibatkan timbulnya tekanan pada diri karyawan. Beban tugas yang berlebihan menyebabkan menurunnya kinerja pada pegawai, sehingga beban kerja yang di berikan kepada pegawai harus sesuai dengan jabatan yang di terima. Beban kerja juga dapat menimbulkan konflik dalam kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan yaitu *ex post facto*. *Ex post facto* merupakan data dikumpulkan setelah semua kejadian yang dipersoalkan berlangsung tanpa ada perlakuan. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian diteliti dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan definisi tersebut maka populasi penelitian ini adalah 44 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu. Pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik, baik analisis statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan lokasi penelitian yang akan dijadikan sampel dan mengidentifikasi variabel yang akan diuji pada setiap hipotesis. Statistik deskriptif meliputi mean, median, standar deviasi, variance, maksimum dan minimum.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik:

Adapun rumus dari regresi linier berganda secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja pegawai
- $\alpha$  : Konstanta persamaan regresi
- b1 : Koefisien regresi untuk X1
- b2 : Koefisien regresi untuk X2
- X1 : Lingkungan kerja
- X2 : Gender
- e : Nilai kesalahan (error term).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, penelitian memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan usia > 40 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No     | Usia        | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|-------------|--------|----------------|
| 1      | 20-30 tahun | 9      | 20,5           |
| 2      | 31-40 tahun | 25     | 56,8           |
| 3      | > 40 tahun  | 10     | 22,7           |
| Jumlah |             | 44     | 100            |

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel 1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sekitar 20,5% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 56,8% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau sekitar 22,7% dari seluruh jumlah responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok

yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No     | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase(%) |
|--------|---------------|--------|---------------|
| 1      | Laki-laki     | 38     | 86,4          |
| 2      | Perempuan     | 6      | 13,6          |
| Jumlah |               | 44     | 100           |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel 2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau sekitar 86,4% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sekitar 13,6% dari seluruh jumlah responden.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: SMA, Diploma dan Sarjana. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No     | Pendidikan | Jumlah | Persentase(%) |
|--------|------------|--------|---------------|
| 1      | SMA        | 18     | 41,0          |
| 2      | Diploma    | 2      | 4,5           |
| 3      | Sarjana    | 24     | 54,5          |
| Jumlah |            | 44     | 100           |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel 3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 41% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan Diploma yaitu 2 orang atau sekitar 4,5% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 24 orang atau sekitar 54,5% dari seluruh jumlah responden.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menguraikan atau menggambarkan lamanya kerja responden di Satuan Polisi Pamong Praja Belopa. Hal ini dapat dikelompokkan

menjadi 3 kelompok yaitu: < 5 tahun, 5-10 tahun dan > 10 tahun. Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

| No     | Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|------------|--------|----------------|
| 1      | < 5 tahun  | 13     | 29,5           |
| 2      | 5-10 tahun | 6      | 13,7           |
| 3      | > 10 tahun | 25     | 56,8           |
| Jumlah |            | 44     | 100            |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan lama kerja, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang lama kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sekitar 29,5% dari seluruh jumlah responden, responden yang lama kerja 5-10 tahun yaitu 6 orang atau sekitar 13,7% dari seluruh jumlah responden dan responden yang lama kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 56,8% dari seluruh jumlah responden. Analisa Data

**Uji Validitas**

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Uji validitas variabel Lingkungan kerja**

| Pernyataan | r- hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------|-----------|---------|------------|
| LK1        | 0,525     | 0,251   | Valid      |
| LK2        | 0,372     | 0,251   | Valid      |
| LK3        | 0,437     | 0,251   | Valid      |
| LK4        | 0,526     | 0,251   | Valid      |
| LK5        | 0,469     | 0,251   | Valid      |
| LK6        | 0,512     | 0,251   | Valid      |
| LK7        | 0,443     | 0,251   | Valid      |
| LK8        | 0,470     | 0,251   | Valid      |
| LK9        | 0,530     | 0,251   | Valid      |

Sumber: Data diolah (2021)

Untuk mengukur nilai validitas lingkungan kerja (X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 44 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,251$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,251 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel lingkungan kerja (X1) pada tabel 5, hasil analisisnya di atas  $r = 0,251$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variable lingkungan kerja

(X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

**Tabel 6 Uji validitas variabel kinerja**

| Pernyataan | r- hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------|-----------|---------|------------|
| KP1        | 0,562     | 0,251   | Valid      |
| KP2        | 0,396     | 0,251   | Valid      |
| KP3        | 0,437     | 0,251   | Valid      |
| KP4        | 0,453     | 0,251   | Valid      |
| KP5        | 0,637     | 0,251   | Valid      |
| KP6        | 0,418     | 0,251   | Valid      |
| KP7        | 0,432     | 0,251   | Valid      |
| KP8        | 0,322     | 0,251   | Valid      |
| KP9        | 0,577     | 0,251   | Valid      |

Sumber: Data diolah (2021)

Untuk mengukur nilai validitas kinerja pegawai (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 44 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,251$ . Jika hasil validitas kerja berada di atas 0,251 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja pegawai (Y) pada tabel 6, hasil analisisnya diatas  $r = 0,251$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja pegawai (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 7 Koefisien determinasi**

| Model Summary |      |          |                  |
|---------------|------|----------|------------------|
| Model         | R    | R Square | Adjusted RSquare |
| 1             | .655 | .430     | .402             |

a. Predictors: (Constant), Gender,Lingkungan Kerja

Sumber : data diolah (2021)

Tabel dapat dilihat adjusted R-square adalah 0,402 atau 40,2% yang berarti variabel gaya lingkungan kerja dan gender mampu menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,2%, sedangkan sisanya sebesar 59,8% (100% - 40,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Uji T-Statistik (Uji Parsial)**

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Tabel 8 Uji T

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |       |      |
|---------------------------|------------------|-------|------|
| Model                     |                  | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant)       | 5.947 | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja | 2.293 | .027 |
|                           | Gender           | 4.400 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah (2021)

Pada tabel 8 diketahui bahwa nilai t hitung lingkungan kerja (X1) adalah 2,293, dan nilai t hitung gender (X2) adalah 4,400. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian (44-3= 41). Nilai signifikan pada a=5%, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 41, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,682. Nilai t-hitung lingkungan kerja > t- tabel (2,293 > 1,682), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%. Nilai t-hitung gender > t-tabel (4,400 > 1,682), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel gender signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%.

**Uji F-Statistik (Uji Simultan)**

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

Tabel 9 Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |             |        |      |
|--------------------|------------|-------------|--------|------|
| Model              |            | Mean Square | F      | Sig. |
| 1                  | Regression | 34.151      | 15.442 | .000 |
|                    | Residual   | 2.212       |        |      |
|                    | Total      |             |        |      |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gender, Lingkungan Kerja

Sumber : data diolah (2021)

Pada tabel 9 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 15,442. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel adalah 3,23. Nilai F-hitung > F-tabel ( $15,442 > 3,23$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan gender secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung lingkungan kerja > t-tabel ( $2,293 > 1,682$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecendrungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecendrungan yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fadhlana (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sarpol PP Kota Medan. Hasil penelitian, yaitu: 1) ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai, 2) ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 3) ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satpol PP Kota Medan.

### **Pengaruh gender terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung gender  $>$  t-tabel ( $4,400 > 1,682$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara karyawan yang bergender laki-laki dan perempuan memiliki perilaku kerja yang sama dalam menyelesaikan tugasnya, namun gender laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap berat. Menurut Wardani (2014) sifat dan perilaku yang berbeda laki laki dan perempuan yang terbentuk secara sosial dan budaya. Menurutnya gender bukan kodrat melainkan peran perempuan dan laki-laki secara tidak tetap, bisa berubah dan bisa dipertukarkan, sifatnya bukan biologis, melainkan berupa sosial budaya yang terus- menerus berkembang dan diperbaiki. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan gender berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wilda (2020) yang berjudul Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Beringin Gigantara KC Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara karyawan yang bergender laki-laki dan perempuan memiliki perilaku kerja yang sama dalam menyelesaikan tugasnya, namun gender laki- laki dan perempuan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap berat.

### **Pengaruh lingkungan kerja dan gender terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F-hitung  $>$  F-tabel ( $15,442 > 3,23$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan gender secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Belopa Kabupaten Luwu.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rosalina (2016) yang berjudul Pengaruh Gender, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiis pada Karyawan bagian Akuntansi PT. Solo Murni), 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh signifikasi  $0,004 < 0,05$ . Olehkarena itu, diterima, artinya bahwa lingkungan kerja dan gender berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu.
2. Gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu.
3. Lingkungan kerja dan gender berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu

### **saran**

1. Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik di tempat kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Animun, Jekson Simion D. 2017. Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Jurnal EMBA Vol.5 No.3.
- Benua, Mellinda G.N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Jurnal EMBA, Vol.7 No.3.
- Danti, Fajarini P. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Sejahtera, Pakisaji, Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 9 No. 2.
- Dharma, Kusuma Kelana. 2011. Metodologi Penelitian. Trans Info Media. Jakarta.
- Diansyah, Elvin. 2017. Pengaruh Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3tki) Bandung. Jurnal Publikasi Universitas Pasundan Bandung.
- Endang, Sri. 2010. Modul Memahami Prinsip- Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. Pengembangan Analisis Multivariate dengan program SPSS. UNDIP.

Semarang.

- Hasibuan, M.S.P. 2014. Manajemen SumberDaya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Askara. Jakarta.
- Hidayat, Alimul AA. 2013. Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika. Kasmir. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Raja Grafindo. Jakarta.
- Judas, Agnetha. 2013. Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4.
- Kaunang, Rosiana Miliani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. JurnalEMBA Vol. 6 No. 4.
- Maier, N.R.F. 2013. Psikologi Industri. UI Press. Jakarta.
- Manullang, M. 2011. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Muaja, Anrio. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado.Jurnal EMBA Vol.6 No.4.
- Nitisemito, Alex S.. 2013. ManajemenPersonalialia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novika, Putri Wahyu. 2018. Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Cilegon. Journal ofEconomic, Business and Accounting(COSTING), Vol. 1 No. 2.
- Nurchayani, Dewi. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Jurnal Publikasi IAIN Salatiga.
- Nurhayati, Wina. 2016. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Jurnal @Trisula LP2M Undar edisi 4 Vol. 1.
- Putri, Adelia Trisna. 2015. Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil Ii Pt. Pegadaian (Persero) Pekanbaru. Jurnal FEKON Vol. 2 No. 1.
- Saryono. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Nuha Medika. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2010. Manajemen SumberDaya Manusia. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo. 2011. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Wahyudi, Bambang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Bandung.
- Zainun, Bukhori. 2010. Manajemen dan Motivasi. Bumi Aksara. Jakarta.