

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Muara Sabak Tanjung Jabung Timur

Murniyati

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi  
Corresponding email: Nia27439@gmail.com

**Abstract:** *The purpose of this study is to describe the work environment and employee performance at the Muara Sabak Sub-District Head Office, Tanjung Jabung Timur. To analyze the influence of the work environment on employee performance at the Muara Sabak Sub-District Head Office, Tanjung Jabung Timur. In conducting organization or company activities, the work environment is all the conditions that are located around the workers, so that either directly or indirectly can affect him in carrying out the tasks charged. Methods of data collection in this study using damage research and field research by collecting data using questionnaire techniques or collect data by preparing a list of statements. And information sourced from the internet for theory retrieval. Subdistrict Muara Sabak Tanjung Jabung Timur is area formed under the law Constitution Number .54 year 1999 Subdistrict Muara Sabak Tanjung Jabung Timur. Based on the results of the regression analysis showed that the regression equation  $Y = 1,413 + 0,930X$  with  $R^2 0.834$ . Partially, the work environment affect on the performance of employees at Kantor Muara Sabak Tanjung Jabung Timur, with value of 4.320 and significant levels 0.000. In this study, authors give suggestion that is should Kantor Camat Muara Sabak Tanjung Jabung Timur more intensively pay attention to work environment will affect even better, with continue to improve comfort and security.*

**Keyword:** *Work Environment, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Sejalan dengan diberlakukannya undang-undang no 34 tahun 2004 tentang pemerintah daerah atau otonomi daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur supaya professional, responsive dan transparan. Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan atau instansi pemerintahan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karna manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menentukan bagi "terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja lain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dalam mewujudkan tujuan.

Dengan demikian sumber daya manusia memegang peran sentral di dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga harus dilakukan usaha-usaha yang terencana untuk pengembangannya. Pengembangan pegawai mencakup mempertahankan dan meningkatkan semangat dan kegairahan seorang pegawai didalam menjalankan semua aktivitas suatu organisasi sesuai dengan yang direncanakan.

Dalam melakukan aktivitas organisasi atau perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi semua kegiatan-kegiatan yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Lingkungan kerja erat berkaitannya dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang berfungsi mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sarana kerja yang ada harus senantiasa dipelihara sesuai dengan standar prosedur. Sebab kalau tidak maka adanya gangguan pada sarana kerja, dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan fatal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Sunnyoto, 2013:43).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan. Sikap yang mendasari pihak-pihak yang menerima hasil pekerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan. Sudah merupakan tugas pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan

perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dapat memberikan kontribusi dan kinerja maksimal dalam menjalankan semua kegiatan-kegiatan di dalam organisasi sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi.

Kondisi kerja adalah dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan begitupun sebaliknya.

Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja pegawai secara efektif demi terciptanya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Permasalahan-permasalahan dalam organisasi terjadi akibat karakter sumber daya yang dimiliki suatu organisasi serta ketidaksesuaian beban kerja yang dialami pekerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan organisasi menjadi berkurang kualitasnya. Kinerja yang kurang optimal dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan perusahaan menjadi kurang produktif dan akan dapat memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan data deskriptif dan kuantitatif dengan bentuk penelitian korelasional. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan antara setiap variabel bebas dan variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah disesuaikan dengan judul penelitian yang ingin menguji hipotesis yang menerangkan hubungan variabel bebas dan variabel terikat, serta membuat prediksi variabel terikat atas setiap variabel bebas sehingga metode ini mencirikan penelitian survei dengan teknik korelasional. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pada kantor Camat Muara Sabak Tanjung Jabung Timur. Subjek penelitian ini adalah seluruh populasi dan sampel pegawai kantor Camat yang diteliti dengan berjumlah 30 orang.

Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal dan sebagainya.

### **2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Untuk memperoleh data primer penulis turun kelapangan, dengan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan yaitu: Wawancara dan survey.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan distribusi variabel Lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa semua variabel Lingkungan mempunyai skor yaitu lingkungan kerja sebesar 938 dalam kategori sangat baik dan kinerja sebesar 1.711.

R adalah korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0-1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin lemah, angka R diperoleh 0,834 artinya korelasi antara variabel profitabilitas dan aset tangibility terhadap struktur modal sebesar 0,834, hal ini terjadi hubungan yang erat karena nilainya mendekati 1.

R Square atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah menjadi persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, nilai R kuadrat sebesar 0,695 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel profitabilitas aset tangibility terhadap struktur modal sebesar 69.5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam modal ini.

Adjusted R Square, adalah R Square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,684; ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.

Standard Error of the Estimate, adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0,1979700. Artinya kesalahan dapat terjadi dalam memprediksi struktur modal, yaitu sebesar 0,1979700.

Unstandardized Coefficients, adalah nilai koefisien yang tidak terstandarisasi atau nilai koefisien yang tidak terstandarisasi atau tidak ada patokan, nilai ini menggunakan satuan yang digunakan pada data variabel dependen. Koefisien B terdiri dari nilai konstan. Nilai-nilai inilah yang masuk dalam persamaan regresi linear berganda.

Sedangkan Standard Error adalah nilai maksimum kesalahan yang dapat terjadi dalam memperkirakan rata-rata populasi berdasarkan sampel. Nilai ini untuk mencari t hitung dengan cara koefisien dibagi standard error.

Standardized Coefficients, nilai koefisien yang telah terstandarisasi atau ada patokan tertentu, nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel X dengan Y semakin lemah.

t hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial, apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasil signifikansi atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel.

Signifikansi adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan.

Collinearity Statistics, adalah angka yang menunjukkan ada atau tidaknya hubungan linear secara sempurna antar variabel independen dalam model regresi dengan menggunakan nilai toleransi dan VIF. Asumsi klasik yang digunakan pada model regresi linear berganda yaitu bahwa tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas sama dari 1000 atau nilai VIF yang sama.

Persamaan regresi linear berganda dengan 2 variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Nilai prediksi Variabel dependen ( Struktur modal )

a : Konstanta, yaitu nilai Y' jika X1 dan X2 = 0.

b1, b2 : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X1 dan X2.

X1 : Variabel independen ( profitabilitas )

X2 : Variabel Independen ( asset tangibility )

Nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = 1,413 + 0,930X$$

Arti dari angka-angka ini adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) adalah 1,413; dapat diartikan jika nilai lingkungan kerja 0, maka kinerja nilainya 1,413.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b) bernilai positif yaitu 0,930; hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja modal sebesar 0,930 satuan.

Uji t ( uji koefisien regresi secara parsial ) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial Profitabilitas dan Aset tangibility berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap struktur modal. Pengujina menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Pengujian koefisien variabel profitabilitas ( b1 )

1. Merumuskan hipotesis

Ho : Profitabilitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap struktur modal

Ha : Profitabilitas secara parsial berpengaruh terhadap struktur modal

2. Menentukan t tabel

T tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  atau  $30 - 1 - 1 = 28$ , hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,0481 (pada lampiran t tabel ).

3. Kriteria Pengujian

Jika  $-t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  maka Ho diterima.

Jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak.

4. Berdasarkan Signifikansi:

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka Ho diterima

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka Ho ditolak

5. Membuat Kesimpulan

Nilai t hitung 7,994  $>$  t tabel maka Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa profitabilitas secara parsial berpengaruh terhadap struktur modal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian masuk kedalam kriteria sangat baik, artinya dilihat dari indikator kinerja pegawai yang memiliki nilai rata-rata sebesar 106,9
2. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Muara Sabak Tanjung Jabung Timur. Pernyataan ini dibuktikan dari nilai  $t_{\text{hitung}} 7.994 >$  nilai  $t_{\text{tabel}} 2.0481$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka keputusannya Ho ditolak dan  $H_1$  diterima
3. Sementara itu hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Muara Sabak Tanjung Jabung Timur terlihat nilai R yaitu sebesar 0,834. Hubungan yang erat memberikan dampak pada cukup

dominan nya kemampuan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Muara Sabak Tanjung Jabung Timur. Besarnya pengaruh tersebut terlihat dari nilai  $R^2$  sebesar 69.5%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* ( edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Abdullah , M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ali, M. (2013). *Penelitian Pendidikan Presedur dan Strategi*. Bandung : Angkasa
- Dharma,Surya 2012, *Kinerja Staf Dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danang Sunyoto (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Green, 2012, *Pelayanan Publik bukan untuk Publik*. Jakarta : YAPRIKA.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu*. Yogyakarta.
- Musanef, 2011, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta:CV Haji Masagung.
- Moehiono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nuraisah , 2011, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Edy Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Supardi. (2013) *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian Konsep Statistika yang lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sedarmayanti ,(2011). *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. (Isted) Bandung: PTRefika Aditama.
- Sugiyono , 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. & Priansa, D.2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan bisnis*. Bandung :Alfabeta.