

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PASIR PENYU DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

DIAN FEBRINA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Soebrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail: dian_febrina84@yahoo.com

Abstract : This research was conducted at the Pasir Penyuh Camat Office in Indragiri Hulu Regency. The purpose of this study is to find out the Effect of the Work Environment on the Performance of Employees of the Camat Office Pasir Penyuh in Indragiri Hulu Regency. This research place was conducted at the "Pasir Penyuh" Camat Office in Indragiri Hulu Regency. The sample in the study was 32. Data analysis is done using validity tests, reliability, normality test, simple linear regression, R² test and t test. The test is done to determine the relationship between free variables and bound variables. Based on the results of the study obtained a value of R square of 51.5% which shows that the work environment affects employee performance, while 48.5% is influenced by other variables that are not examined and the results of the t test conducted by the researchers obtained the value of t count (5.645) > t table (2,042). Thus it can be concluded that the work environment has a significant effect on the performance of employees of the Pasir Penyuh Camat Office in Indragiri Hulu Regency.

Keywords: Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, agar dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan. Pelaksanaan pemerintahan dapat berjalan secara efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesionalisme yang tinggi. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyangkut penerapan manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta

aspek lainnya. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang diinginkan dapat terwujud sesuai yang diharapkan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, sebab lingkungan kerja mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja berupa ruangan yang nyaman dan tertata dengan rapi, ventilasi udara yang baik, keamanan dalam bekerja, jam kerja yang sesuai dan dapat mendukung lancarnya pelaksanaan dalam bertugas. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif dengan memfokuskan diri pada peningkatan sumber daya manusia. Pegawai merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh lembaga, karena pada dasarnya pegawai memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional organisasi karena keadaannya dapat mempengaruhi sikap pegawai secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam keadaan yang mendukung proses jalannya pekerjaan, sebab lingkungan kerja yang baik mempunyai kaitan yang erat terhadap kinerja pegawai dengan efektifnya pelaksanaan oprasional organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan ditempat kerjanya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja pegawai juga tinggi. Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

Dalam sebuah instansi, kinerja merupakan hasil yang dapat dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar

kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan keberhasilan secara umum. Pencapaian tersebut menjadi gambaran sejauh mana organisasi mampu mememanajemenkan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja fisik dan aspek-aspek lainnya.

Keamanan lingkungan kerja merupakan salah satu perlindungan yang bertujuan untuk mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmaterial. Agar semua pegawai dan orang lain yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan sehat dan selamat.

Berikut adalah jumlah pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Pasir Penyu, yaitu sebagai berikut:ara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

Tabel 1
Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Pasir Penyu
Kabupaten Indragiri Hulu 2015-2019

No	Tahun	Pegawai PNS	Pegawai Honor	Total Pegawai
1	2015	13	15	28
2	2016	13	16	29
3	2017	13	16	29
4	2018	14	16	30
5	2019	14	19	32

Sumber: Kantor Camat Pasir Penyu, 2020.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja demi tercapainya tujuan untuk meningkatkan efektifitas kinerja pegawai pada suatu organisasi, sehingga

membentuk satuan kerja yang efektif. Hal tersebut dapat dilihat pada table berikut, yaitu tentang kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Kinerja Pegawai Kantor Camat Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu
Tahun 2015-2019

Tahun	2015		
Kegiatan	Berkas Masuk	Terealisasi	Persentase (%)
KK	1123	973	86,64
KTP	1203	1076	89,44
S.Pindah	397	324	81,61
SITU	124	102	82,25
IMB	160	134	83,75
SKGR	136	120	883,2
Tahun	2016		
Kegiatan	Berkas Masuk	Terealisasi	Persentase (%)
KK	1128	1205	86,5
KTP	1389	1097	78,97
S.Pindah	436	389	89,22
SITU	139	108	77,69
IMB	161	147	91,3
SKGR	137	119	86,86
Tahun	2017		
Kegiatan	Berkas Masuk	Terealisasi	Persentase (%)
KK	1285	1187	92,37
KTP	1330	1098	88,55
S.Pindah	419	376	89,73
SITU	132	107	81,06
IMB	172	158	91,86
SKGR	113	97	85,84
Tahun	2018		
Kegiatan	Berkas Masuk	Terealisasi	Persentase (%)
KK	1393	1205	86,5
KTP	1389	1097	78,97
S.Pindah	436	389	89,22
SITU	139	108	77,69
IMB	161	147	91,3
SKGR	137	119	86,86
Tahun	2019		
Kegiatan	Berkas Masuk	Terealisasi	Persentase (%)
KK	1403	1258	89,66
KTP	1390	1065	76,61
S.Pindah	464	412	88,79
SITU	157	121	77,07
IMB	184	168	91,3
SKGR	125	112	89,6

Sumber: Kantor Camat Pasir Penyu, 2020.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang

tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja pegawai adalah keadaan lingkungan kerja yang memadai, adapun keadaan lingkungan kerja kantor Camat Pasir Penyu di Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3
Keadaan Lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Pasir Penyu
Kabupaten Indragiri Hulu

No	Sarana Dan Prasarana	Standar	Fakta	Ket
1	Pewarnaan Ruang Kerja	Cerah	Cerah	Baik
2	Penerangan Ruang Kerja	1 Ruang Ada 5 Lampu	1 Ruang Ada 3 Lampu Penerangan	Kurang Baik
3	Suhu Udara Ruang Kerja	AC dan Kipas Angin	6 AC, tapi kurang dingin	Kurang Baik
4	Ruang Gerak	1 Orang luas 3x3 Meter	4x4 meter ada 3 orang	Kurang Baik
5	Aula	Ada	1 Ruang Aula	Kebersihan Kurang Baik
6	Keamanan	Pintu masuk dan didalam	Ada 5 Orang	Baik
7	Kebersihan	Toilet Laki dan Perempuan	Toilet Laki dan Perempuan	Baik
8	Tong Sampah	Setiap Ruangan	Setiap ruang ada	Baik
9	Mushallah	Ada	Ada 1 Mushallah	Kebersihan Kurang Diperhatikan
10	Kendaraan Dinas	Setiap pimpinan ada	1 mobil dinas dan 5 sepeda motor	Baik
11	Lahan Parkir	Ada 2 lokasi	Ada 2 lokasi	Baik

Sumber: Kantor Camat Pasir Penyu, 2020.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu. Tujuan

yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini kan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pasir Penyu di Kabupaten Indragiri Hulu.

TINAJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dalam kemajuan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi atau instansi. Dalam beberapa organisasi atau perusahaan masalah lingkungan kerja sangat diperhatikan sekali. Karena, lingkungan kerja merupakan tempat pegawai untuk melakukan aktivitas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja digunakan sebagai ukuran melihat pekerjaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator

yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah indikator-indikator lingkungan kerja fisik.

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

1. Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Penerapan atau cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu:
 - a. Cahaya Langsung
 - b. Cahaya setengah langsung
 - c. Cahaya tidak langsung
 - d. Cahaya setengah tidak langsung
3. Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu

mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Tata warna ditempat kerja
Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
5. Musik ditempat kerja
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
6. Temperatur ditempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
7. Dekorasi ditempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena

keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Duha (2014:232) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Proses penyaluran tanggung jawab
Proses penyaluran tanggung jawab adalah adanya pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atas kepada pihak yang berada dibawahnya.
2. Hubungan positif yang kuat
Kesalah pahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi didalam organisasi oleh sebab itu menjaga hubungan positif yang kuat perlu terus di galakkan dengan terjadinya komunikasi yang baik pada semua bagian di dalam organisasi. Komunikasi dua arah antara individu dan atasan, individu dengan rekan kerja, individu dengan bawahan. Komunikasi yang terjalin dapat membantu individu untuk terus memiliki kinerja yang baik.
3. Penguasaan materi kerja
Penguasaan materi kerja, tentu saja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu. Sebab adanya penguasaan materi kerja, individu bisa mengendalikan diri dalam pekerjaannya. Dan keduanya bisa bersinergi untuk memberikan hasil maksimal.
4. Harapan
Harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa kalau sebenarnya individu juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja sebab dengan adanya kinerja, maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja yang dimilikinya tersebut. Harapan-harapan tersebut seperti kompensasi, motivasi dan manfaat pelatihan.
5. Kesempatan untuk berubah
Setelah individu dapat mewujudkan harapan-harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan. Individu juga

menginginkan berbagai kesempatan untuk bertumbuh dalam organisasi. Tujuannya adalah, sebagai penggerak dan pendukung mengenai keberlangsungan keberadaan individu di dalam organisasi. Kesempatan-kesempatan tersebut adalah pengembangan karir dan promosi jabatan.

6. Kecintaan pada kerja

Individu tidak akan berpaling kemana-mana. Mereka tetap bertahan untuk mengabdikan, apapun keadaan yang dialami organisasi (dengan prestasi mengkilap atau meredup sekalipun).

7. Lingkungan kerja

Pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana individu mengabdikan dirinya bekerja adalah hal dasar yang dimiliki individu untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi di dalam organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai digunakan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dalam mencapai sasaran organisasi. Moeheriono (2012:32) menguraikan beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Pertumbuhan kompetensi pegawai (*competency growth*).
Meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan oleh pegawai yang relevan dengan pekerjaan dan tugas apapun jabatannya.
2. Pemanfaatan fasilitas yang diukur ketepatan dalam menyelesaikan tugas.
Segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah kegiatan aktivitas para pegawai.
3. Tingkat kepuasan dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
Cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai serta menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuni.
4. Kecepatan waktu penyelesaian tugas (*cycle time duty*).
Merupakan ketepatan dan kecepatan

waktu dalam menjalankan kerja dengan hasil kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

5. Ketepatan pelayanan (*on-time services*).
Sebuah kualitas pelayanan berfokus pada upaya pemenuhan kebutuhan keinginan masyarakat yang harus dikerjakan dengan baik.
6. Perputaran keefektifan waktu kerja (*cycle effectiveness*).
Suatu keadaan dimana tujuan yang ingin diharapkan melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
7. Rasio ketersediaan informasi.
Sekumpulan data yang telah diproses dan dikelola secara fakta menjadi suatu yang mudah dimengerti serta angka yang menunjukkan informasi secara matematis antara suatu informasi dan informasi lainnya terkait kinerja pegawai kesiapan suatu sarana (Tenaga, barang, modal, anggaran, dsb) untuk dapat digunakan dan dioperasikan dalam waktu yang ditentukan.
8. Tingkat pemberdayaan pegawai.
Berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggung jawab, baik secara individu maupun kelompok.
9. Tingkat produktifitas pegawai.
Kemampuan seseorang dalam melakukan untuk menghasilkan jasa atau menyelesaikan tugas pekerjaannya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
10. Persentasi sasaran yang diimplementasikan.
Suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan sehingga dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan.
11. Tingkat pencapaian kriteria pendukung keberhasilan tim, dan lain-lain.
Kerjasama dalam bekerja merumuskan suatu tujuan kelompok yang jelas, spesifik, memiliki kerangka waktu yang jelas dan sejalan dengan tujuan organisasi serta berkomiymen untuk mencapai tujuan

dalam pengambilan keputusan yang efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Rahmawati, dkk (2014), mengatakan bahwa kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Dapat dilihat dari motivasi dan semangat kerja pegawai karena apabila lingkungan kerja organisasi tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pasir Penyu di Kabupaten Indragiri Hulu."

Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas maka variable penelitian dalam penelitian ini menggunakan variable sebagai berikut:

1. Variabel Independent (Bebas): Lingkungan Kerja (X)
2. Variabel Dependent (Terikat): Kinerja Karyawan (Y)

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan sehubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang berlokasi di Kantor Camat Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau Jl Pelajar No. 01 Sekar Mawar pada tahun 2020. Objek penelitian adalah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu.

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer (data yang diperoleh melalui menyebarkan kuisioner

kepada responden terpilih yang berisikan pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian) dan data skunder (data yang diperoleh berdasarkan atas keterangan pihak lain). Adapun Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 32 orang pegawai Kantor Camat Pasir Penyu di Kabupaten Indragiri Hulu, sehingga penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan penyebaran lembaran pertanyaan kepada responden dengan menggunakan skala Likert. Sedangkan Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif.

Uji instrument yang dilakukan meliputi Uji Validitas uji realibilitas dan uji uji normalitas, selanjutnya data dinalisis menggunakan Regresi Linier Sederhana (Sugiono, 2015:292) ;

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji_t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergantungnya, apakah variabel memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantung atau tidak (Suliyanto, 2011:40). Rumus:

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

bj = Koefisien regresi

Sbj = Kesalahan baku koefisien regresi.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung. Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung.

Rumusan hipotesis:

$H_0: \beta_i = 0$ artinya, variabel Lingkungan kerja (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi PPM yang dikalikan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai sumbangan atau ikut menentukan variabel Y dicari dengan rumus:

$$KD : r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD : Nilai Koefisien Determinasi

R : Nilai Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji instrument menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam angket yang disebar, untuk uji validitas diperoleh nilai R hitung > R table (0,3494) maka dinyatakan valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas diperoleh ke dua variable (Dependent dan Independent) dinyatakan reliable dengan sebagaimana table berikut,

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas

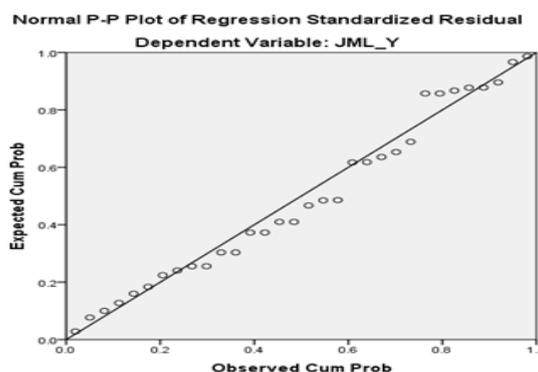
No	Variabel	Standar Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,60	0,771	Reliable
2	Kinerja	0,60	0,693	Reliable

Sumber data : Data Olahan, 2021

Demikian pula untuk hasil uji normalitas,

dapat dilihat pada tabel gambar dibawah ini :

Gambar 1: Uji Normalitas



Sumber data : Data Olahan SPSS, 2021

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya / grafik histogram, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan pola distribusi normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh bahwa setiap pegawai memiliki

penilaian yang berbeda terkait lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selanjutnya dari penilaian tersebut penilaian ini ingin melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil regresi linear sederhana yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,999	4,630		3,239	,003
x	,713	,073	,718	5,645	,000

a. Dependent Variable: y
 Sumber data : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas didapat hasil analisis regresi linear sederhana, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,999 + 0,713 X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Constant (a) sebesar 14,999 artinya jika variabel bebas X (Lingkungan Kerja) tidak ada atau nilainya 0 maka variabel Kinerja Pegawai Kantor Camat Pasir Penyu Di Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 14,999.
- b. Koefisien regresi variabel X (Lingkungan Kerja) sebesar 0,713 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,713 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai Kantor Camat Pasir Penyu Di Kabupaten Indragiri Hulu. Semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja juga semakin meningkat.

Uji t

Dalam hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, ada 2 kemungkinan jawaban dari hipotesis yang diuji tersebut yaitu :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 Berarti hipotesa diterima, maksudnya ada pengaruh yang positif dan berarti antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 Berarti hipotesa ditolak, maksudnya tidak ada pengaruh yang positif dan berarti antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemudian untuk melihat nilai t tabel dalam penelitian ini diperoleh dari tabel t dimana pada tingkat signifikan 5% dan jumlah responden 32 orang, maka diperoleh nilai t tabel $(N-2) = 30$ sebesar 2,042, sedangkan nilai t hitung dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,999	4,630		3,239	,003
x	,713	,073	,718	5,645	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber data : Data Olahan, 2021

Untuk melakukan uji hipotesis tersebut, maka dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,645 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,042 yang berarti t hitung ($5,645 > t$ tabel ($2,042$)) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pasir Penyau Di Kabupaten Indragiri Hulu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dimana dapat dilihat berapa besar nilai R square yang dilakukan dengan 100%. Pada penelitian ini nilai R square dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Nilai R square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		,515	,499	2,979

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Sumber data : Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai R^2 (R square) sebesar 0,515. Selanjutnya nilai 0,515 dikali 100% maka diperoleh kontribusi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pasir Penyau Di Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 51,5% sedangkan 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pasir Penyau Di Kabupaten Indragiri Hulu, maka dapat mengambil kesimpulan sebaga berikut:

1. Hasil tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 3,64 disimpulkan bahwa dalam kategori setuju. Begitu juga variabel kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 3,72 juga disimpulkan dalam kategori setuju.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,645 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,042 yang berarti t hitung ($5,645 > t$ tabel ($2,042$)), maka H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat artinya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pasir Penyau Di Kabupaten Indragiri Hulu. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kantor Camat Pasir Penyu Di Kabupaten Indragiri Hulu maka penelitian ini dapat menguatkan penelitian sebelumnya.

3. Hasil analisis regresi linear sederhana $Y = 14,999 + 0,713 X$, koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Pasir Penyu Di Kabupaten Indragiri Hulu. Semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja juga semakin meningkat.
4. Hasil nilai R^2 (R square) sebesar 0,515. Diperoleh kontribusi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pasir Penyu Di Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 51,5% sedangkan 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dari jawaban terendah pernyataan lingkungan kerja terdapat pada pernyataan : “Pemilihan perpaduan warna didalam

ruangan dapat mendukung aktivitas pekerjaan” dengan nilai rata-rata 3,46. Disini penulis memberikan saran kepada instansi untuk memperhatikan pewarnaan yang ada didalam ruangan agar suasana kerja menjadi nyaman, karena sangat penting dalam meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan ondufif dalam membantu meningkatkan produktivitas pegawai.

2. Dari jawaban terendah pernyataan kinerja pegawai terdapat pada pernyataan : “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 3,50. Disini penulis memberikan saran agar semua pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.
3. Diharapkan hasil penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lebih baik dari penelitian yang sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Cetakan 10 PT Bumi Aksara.
- Kasim. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* PT Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Liah, Kukuh Wijaksono. 2016. Universitas Mulawarman. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balik papan Utara Kota Balik papan*”
- Mathis, Jackson, Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 23 Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Masngudi, H, Salim, Noor. 2012. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Penerbitan Triananda Universitas Press. Jakarta. mbakaran batu bata tersebut.
- Moehertino. 2012. *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Pono, Yusni. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Muriniwood Indah Industri Mandau. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Rumengang dan Mekel. 2015. "Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado". Volume 2, No. 1.
- Rahmawati, Pima. dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
2013. *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ketujuh, Bandung: CV Alfabeta.
- Sofyan, Khairani, Diana. 2013. Universitas Malikusaleh, Lhokseumawe, Aceh Indonesia, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA.
- Wulan, Analisa, Lucky. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.