

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN B PEKANBARU**

Oleh

**Herman**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : hermanrupat83@gmail.com

*Abstract : This study was conducted to determine the effect of the work environment on employee performance at the Customs and Excise Office of Supervision and Excise Service Type B Pekanbaru. The population in this study were all teachers at the Office of Supervision and Service of Customs and Excise Madya Customs Type B Pekanbaru totaling 109 people. Samples were taken as many as 52 people. Data analysis in this study used descriptive and quantitative analysis methods. From the descriptive analysis, it was found that the respondent's response to the Work Environment variable statement was an average of 3.76 (Agree). Furthermore, the respondent's response to the statement of performance variables is on average 3.84 (Agree). The results of simple linear regression in this study are  $Y = 11.205 + 0.519X$ . By using the t-test, the ttable value is 2.009 and the tcount value is 6.562, meaning  $tcount = 11.205 > ttable = 2.009$ , which means that the work environment affects employee performance at the Customs and Excise Supervision and Service Office of Pekanbaru Type B Customs with a large influence of 46.3 The remaining % of 53.7% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords: Keywords: Work Environment and Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Pelaksanaan suatu pembangunan merupakan usaha dalam rangka mewujudkan cita-cita Bangsa dan Negara, yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur serta merata antara materil dan spiritual, agar pembangunan tersebut dapat tercapai sangat diperlukan partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat. Salah satu bentuk partisipasi tersebut adalah dengan mengabdikan diri kepada organisasi pemerintah maupun swasta.

Pada dasarnya tujuan utama dari organisasi pemerintah yaitu menjalankan kebijakan yang diberikan pemerintah. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan baik. Setiap upaya untuk melaksanakan pembangunan agar tercapai sesuai tujuan tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu bekerja dengan usaha yang

keras, sungguh-sungguh, dan memiliki kegairahan bekerja yang tinggi. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja pegawai, seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja dengan upaya memperhatikan faktor yang mempengaruhi, demikian pula halnya pada instansi pemerintahan.

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Pegawai dalam melaksanakan aktivitas atau tugas-tugas yang di bebaskan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan kepada karyawan tersebut dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Sedangkan menurut Rivai dalam Manik & Syafrina (2018:183) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan tempat kerja seorang Pegawai yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi

Pegawai dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan Pegawai bekerja dengan baik dan bersemangat. Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Keadaan lingkungan kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru belum mendukung Pegawai untuk bekerja dengan nyaman. Berikut tabel yang menjelaskan mengenai kondisi lingkungan kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.

**Tabel 1**  
**Kondisi Lingkungan Kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.**

No	Lingkungan Fisik	Jumlah	Kondisi			Ukuran
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Luas Bangunan	-	-	-	-	1840 M <sup>2</sup>
2	Jumlah Lantai	4	4	-	-	
3	Computer dan Laptop	132	124	2	6	
4	Printer	52	42	1	9	
5	Lampu	204	204	-	-	
6	Meja	156	46	-	110	
7	Kursi	485	222	1	262	
8	Lemari	124	34	5	85	
9	Ruangan	22	2	-	-	
10	Ac	45	41	3	1	
11	Ruang Pimpinan	1	-	-	-	
12	Ruang Ibadah	1	-	-	-	
13	Kamar Mandi/WC (pria & wanita)	15	-	-	-	

Sumber : Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru 2021

Dari tabel 1 dapat dilihat bagaimana organisasi menyediakan sarana dan prasana dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sehingga sarana dan prasaran yang menunjang kegiatan dilengkapi oleh organisasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat suatu pencapaian yang telah ditetapkan suatu organisasi. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja adalah salah satu faktor pendukung yang dapat membuat dan mendorong para pegawai dapat bekerja lebih maksimal, hal ini tentunya dimudahkan oleh adanya peralatan-peralatan yang dapat

mendukung dan membantu pegawai agar dapat bekerja lebih maksimal. Sebab, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, dan menarik tentu akan dapat membuat para pegawai bekerja lebih efektif dan efisien dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian pada Kantor Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. Berikut data keadaan pegawai pada Kantor Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru dari tahun tahun 2017 s/d 2021.

**Tabel 2**  
**Data Keadaan Jumlah Serta Absensi Pegawai**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif Kerja	Absensi			Total Absensi	Persentase (%) Absensi
			Terlambat	Pulang Cepat	Alfa		
2017	96	295 Hari	4	5	7	16	5.42%
2018	99	290 Hari	2	6	10	18	6.21%
2019	109	308 hari	5	6	8	19	6.17%
2020	103	293 hari	1	10	13	24	8.19%
2021	109	298 Hari	8	10	15	33	11.07%

Sumber : Kantor Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, 2021

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa untuk tingkat absensi pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru dari tahun 2017 s/d 2021 dilihat dari persentase berfluktuasi dan cenderung meningkat jika dibandingkan dari tahun 2017 sebesar 5.42 % dan menurun ditahun 2019 menjadi 6,17%.

Berdasarkan hasil kegiatan observasi yang dilakukan, bahwa lingkungan kerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru dilihat dari lingkungan kerjanya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang belum cukup memadai, hal ini ditandai dengan masih minimnya ketersediaan perlengkapan dan fasilitas kerja,

dan terlihat kondisi ruang kerja yang tidak memenuhi kapasitas sebagai penyimpanan berkas data-data pegawai yang begitu banyak dan mengakibatkan data-data berserakan dan menumpuk yang dimana bukan tempat seharusnya maupun penataan posisi letak peralatan kerja yang mengakibatkan ruang gerak kerja yang terbatas, sehingga dapat menghambat kinerja pegawai sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan yaitu dapat mengakibatkan lalai dalam mengerjakan suatu pekerjaan misalnya untuk memperhatikan data pegawai. Hal ini juga membuktikan bahwa kualitas kinerja pegawai kurang terampil dalam menyelesaikan tugas, serta kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas belum tepat waktu.

**Tabel 3**

Realisasi Kinerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru Tahun 2017 s/d 2021

No	Sasaran Strategis	Persentase Capaian Kerja				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Penerimaan negara yang optimal	104,48	122,1%	91,36	128,15%	283,53%
2	Asistensi industri dan pemberian fasilitas kepabeanan dan cukai yang efektif	N/A	N/A	N/A	103,72%	98,33%
3	Sinergi pengawasan dan penegakan hukum yang efektif	142,86	87,5%	89,78	99,54%	83,57%
4	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi	100,49%	101,50%	104,44%	100,49%	105,35%
5	Kepatuhan pengguna layanan yang tinggi atas aturan kepabeanan dan cukai	94,15	100,01%	97,5	89,56%	100%
6	Pelayanan publik yang prima	100	120%	124,32	119,89%	120%
7	Komunikasi dan edukasi yang efektif	91,99	89,87%	98,4	93,67%	94,74%
8	Pengawasan kepabeanan dan cukai yang efektif	78,03	87,2%	87,21	87,95%	76,29%
9	Pengendalian mutu yang optimal	100	99,67%	94,22	104,96%	99,95%
10	SDM yang kompeten	91,76	84,4%	89,1	87,69%	87,97%
11	Organisasi yang fit for purpose	100	100%	97,66	92,87%	94,4%
12	Pengelolaan Keuangan yang Optimal	87,19	97,26%	96,42	98,9%	96,42%

Sumber: Kantor Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, 2021.

Dari data table di atas dapat dilihat capaian kinerja dari table diatas menunjukkan bahwa selama lima tahun kebelakang hasil persentase capaian kinerjanya belum cukup memuaskan karena setiap tahunnya capaian kinerjanya tidak stabil dan mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru”**.

## **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu : “Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru?”

## **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak di antaranya sebagai berikut :

- 1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan masukan bagi peningkatan Kinerja lebih optimal.
- 2 Bagi penulis sendiri hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan ilmu-ilmu ekonomi yang penulis peroleh selama kuliah pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- 3 Dari hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi penelitian lainnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dan pembahasan masalah yang sama dimasa yang akan datang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen SDM**

Menurut Edy Sutrisno (2013:7) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Simamora (dalam Edy Sutrisno 2013:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan,

pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Dessler (dalam Edy Sutrisno 2013:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Menurut Stoner (dalam Edy Sutrisno 2013:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meliputi penggunaan Sumber Daya Manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan kepada karyawan tersebut dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Sedangkan menurut Rivai dalam Manik & Syafrina (2018:183) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Sudermayanti dalam Saiful Bahri (2018:40) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik itu perorangan maupun kelompok. Adapun menurut Nitisemito dalam Riyadi (2018:70) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati dalam adha, qomariah dan hafidzi (2019:54) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan.  
Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
2. Keamanan kerja.  
Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Kondisi Kerja.  
Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan.  
Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik di tempat kerja.
5. Penggunaan warna.  
Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara dalam Kristanti dan Pangestuti (2019:13) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), pengertian kinerja (prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya).

Kinerja pegawai merupakan suatu pencapaian dari para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tuntutan dari organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja dari manusia, yang mengolah dan menghasilkan barang menjadi hasil produksi perusahaan. Sebagaimana kinerja karyawan yang baik dan meningkatnya produktivitas perusahaan para karyawan dibutuhkan berbagai macam kebutuhan kerja yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja dan kegairahan

kerja dalam menjalankan suatu pekerjaan (Cahyono 2015:148).

Sedangkan menurut Moehariono dalam Bahri (2018:14) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Edison, dkk (2016: 195-196) terdapat dimensi kinerja antara lain yaitu :

1. Target  
Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas  
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian  
Penyelesaian tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas  
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektifitas kinerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan (Prihartanto 2015:20). Sedangkan menurut Indriyani dalam Prihartanto (2015:22) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan apabila lingkungan kerjanya kondusif

### Hipotesis

Berdasarkan permasalahan diatas maka hipotesis penelitian adalah: “Diduga Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru ”.

### Variabel Penelitian

Berdasarkan permasalahan, adapun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru dengan variabel penelitian sebagai berikut:

- Variabel Bebas (X) = Lingkungan kerja
- Variabel Terikat (Y) = Kinerja Pegawai

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru Jl. Jend. Sudirman No.2-4, Kampung Dalam, Senapelan, Kp. Dalam, Kec. Senapelan, Kota Pekanbaru, Riau 28152.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). (V. Wiratna Sujarweni, 2014: 39). Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. (V. Wiratna Sujarweni, 2014: 73)

Berhubungan dengan hal diatas, maka penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dan adapun sumber data yang berhasil dikumpulkan antara lain

### Jenis Data

#### 1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah

lagi, yaitu data berupa yang berkaitan dengan tanggapan responden.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah, berupa laporan keuangan publikasi perusahaan/organisasi, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori dan lain sebagainya.

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru yang berjumlah 109 orang.

### Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 173), Sampel adalah Sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian, karena jumlah populasi sangat besar maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin.

$$n = \frac{n}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan (0,1)

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + 109(0,1)^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + 1,09}$$

$$n = \frac{109}{2,09}$$

$$n = 52,15$$

Dari 52,15 di bulatkan menjadi 52, sehingga sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai. Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Simple Random Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dilakukan secara acak.

### Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi (Arikunto, 2019:282). Sedangkan metode kuantitatif merupakan

metode penelitian yang menunjukkan kepada riset yaitu dalam bentuk rumus-rumus.

Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan maka penulis menggunakan skala Likert yaitu masing-masing jawaban responden diberi skor 1-5 (Sugiyono, 2013:107). Dengan sangat setuju (SS), Setuju (S), Cukup setuju (CS), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS). Kemudian mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas, yaitu

**Tabel 4**  
**Skala Distribusi Rata-rata Jawaban Responden**

Interval Kelas	Kategori Jawaban	Skor
1,00-1,80	Sangat tidak setuju	1
1,81-2,60	Tidak setuju	2
2,61-3,40	Setuju	3
3,41-4,20	Cukup setuju	4
4,21-5,00	Sangat setuju	5

Sumber : Sugiyono (2013)

### HASIL PENELITIAN

#### Metode Deskriptif

Variabel Lingkungan Kerja skor rata-rata tertinggi pada pernyataan pertama yaitu 3,76 dan Variabel Kinerja Pegawai skor rata-rata tertinggi pada pernyataan kelima yaitu 3,84.

#### Metode Kuantitatif

#### Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel berikut:

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.205	2.987		3.751	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.519	.079	.680	6.562	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari hasil pengolahan dengan SPSS seperti terlihat pada tabel 5.28 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,205 + 0,519 X$$

1. Konstanta sebesar 11,205 artinya jika variabel bebas X (Lingkungan Kerja)

nilainya adalah 0, maka variabel terikat Y (Kinerja Pegawai) nilainya yaitu sebesar 11,205.

2. Koefisien regresi variabel X (Lingkungan Kerja) sebesar 0,519 satuan artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,519.



Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai semakin naik Lingkungan Kerja maka Kinerja Pegawai juga akan semakin naik.

### Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil regresi output dapat disajikan pada tabel 5.29 sebesar 6,562 Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Sedangkan di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,009. Maka terbukti bahwa Lingkungan Kerja (X) = dengan  $t_{hitung}$  6,562 lebih besar dari  $t_{tabel}$

2,009 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru.

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

Nilai koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil pengolahan dengan SPSS diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi menggunakan SPSS Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.463	.452	2.131

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

### Sumber : data olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,463 atau 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 46,3. Sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Dari analisa deskriptif didapatkan bahwa Tanggapan Responden terhadap Pernyataan variabel Lingkungan Kerja adalah rata-rata 3,76 (Setuju). Selanjutnya Tanggapan Responden terhadap pernyataan

variabel kinerja adalah rata-rata adalah 3,84 (Setuju).

2. Dari persamaan regresi  $Y = 11,205 + 0,519X$  diketahui hubungan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja adalah positif (+)
3. Dilihat dari Uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,562 > 2,009$ ) dengan  $Sigh$   $0,000 < 0,05$  diketahui Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Dari R square sebesar 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. 2014, Metode Riset Bisnis, Yayasan Pendidikan dan Keterampilan. Al-Huda Press
- Anjely Desviratih Idri. 2014. skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Pekanbaru", Pekanbaru : Universitas Islam Riau
- Fandrifal, Rama. Panduan Belajar SPSS v.17.00. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- Hariandja, M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhaimin, Abdul. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas Di Kota Pekanbaru"
- Nitisemito.A.S. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Indonesia. Jakarta
- Novianto, Dwi. 2015. Jurnal "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna". Vol. 4, No. 6, Juni. Surabaya: STIESIA
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada.
- Roy Setiawan dan Hutomo Mitchael. 2015. Jurnal "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa" Vol. 3, No. 2. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Sedarmayanti. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013, Metode Penelitian Administrasi, Alfabete, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Susanti, S. 2014. Skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan (Program, Umum, Dan Kepegawaian) Kantor Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau Pekanbaru", Pekanbaru : Universitas Islam Riau
- Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono, dkk. 2014. Jurnal Administrasi Bisnis "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya)". Surabaya: Universitas Brawijaya