

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SENGAH TEMILA KABUPATEN LANDAK

Oleh:

YULIA

NIM. E42012036

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : yulia_lia50@yahoo.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Lingkungan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak. Judul ini diangkat berdasarkan permasalahan efektivitas kerja pegawai yang belum seluruh sasaran dicapai secara maksimal. Jenis penelitian ini adalah eksplanasi yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini diawali dengan melakukan pengamatan awal dan pengajuan usulan penelitian kemudian membuat dan menguji validitas dan realibilitas kuesioner. Setelah itu, kuesioner disebarakan kepada responden dan dianalisis dalam laporan penelitian (Skripsi) dengan bantuan *software* SPSS 22. Lokasi penelitian di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,639 dan persamaan regresi $Y = 15,851 + 0,675X$ yang berarti jika tidak ada kenaikan pada lingkungan kerja maka nilai efektivitas kerja sebesar 15,851 poin dan koefisien regresi sebesar 0,675 menunjukkan setiap pertambahan satu skor nilai lingkungan kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,675 poin efektivitas kerja. Selanjutnya melalui perhitungan R Square diperoleh 40,8% yang menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak, sedangkan sisanya 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga saran yang diberikan atas penelitian ini adalah Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak untuk terus meningkatkan kenyamanan dan pembenahan lingkungan kerja guna lebih meningkatkan efektivitas kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak.

Kata-kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Efektivitas Kerja

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AGAINTS EFFECTIVENESS WORK OF EMPLOYEE IN GOVERNMENT OFFICE OF SENGAH TEMILA LANDAK DISTRICT

Abstract

This research aims to identify and analyze the Influence of Environment on the Effectiveness of Employee Work at Government Office of Sengah Temila Landak Districk. This type of research is the explanation that the type of research that aims to explain the influence or the relationship between two or more variables. This study used quantitative research methods. This study begins by observing the beginning and the proposal of the study and then make and test the validity and reliability of the questionnaire. After that, the questionnaire distributed to the respondents and analyzed in the research report (Skripsi) with SPSS 22. The research location is at Government Office of Sengah Temila Landak Districk. These research results indicated that there is a correlation coefficient (R) is 0.639 and the regression equation $Y = 15.851 + 0,675X$ which means if there is no increase in the working environment, then the value of the work effectiveness is 15.851 points and regression coefficient is 0.675 indicates each increasing of the score value the work environment will provide an increase of 0.675 points work effectiveness. Furthermore, through the calculation of R Squere gained 40.8%, which shows the influence of the environment on the effectiveness of employees working at the Government Office of Sengah Temila Landak Districk, while the remaining 59.2% are other factors that not be examined in this study. So the advice that been given in this study is the Government Office of Sengah Temila Landak Districk to continue improving the comfort and improvement of the working environment in order to further enhance the effectiveness of the work of government employee at Government Office Sengah Temila Landak District.

Keywords : Influence of Work and Effectiveness Work

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila hasil yang dicapai telah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Efektifitas merupakan unsur pokok dalam pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Dengan semakin efektifnya kerja pegawai maka dapat mempercepat dan mempertepat tujuan dari sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Dalam pelayanan publik diperlukan adanya standar pelayanan, sehingga masyarakat selaku pengguna pelayanan tersebut dapat memahami prosedur yang ada, dan para pegawai selaku yang melayani masyarakat mengerti tugas dan fungsinya. Jadi ada proses timbal balik antara keinginan masyarakat sebagai pengguna pelayanan dengan para pegawai selaku yang melayani dapat memahami satu sama lain.

Untuk maju dan berkembang suatu organisasi perlu memiliki pegawai yang memiliki efektifitas kerja yang baik. Efektivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu harus dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Perlu diketahui bahwa kinerja aparatur pemerintah yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Baik dan buruknya efektifitas kerja seorang

pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Seperti yang disebutkan diatas lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan baik buruknya efektifitas kerja. Dalam penelitian ini penulis memilih faktor lingkungan kerja karena Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai bekerja yang tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas-tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi diperlukan lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini juga didukung hasil penelitian Timpe yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan atau sebaliknya (Pasolong 2007: 176).

Lingkungan kerja yang bersifat monoton tanpa diadakan perubahan suasana, akan membuat pegawai merasa bosan dan tidak tenang dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehari-

hari, sehingga pegawai tidak melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor. Termasuk malas bekerja, mengabaikan tugas serta memperlambat penyelesaian pekerjaan kantor. Dengan melihat begitu penting pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai maka perlu suatu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja dengan pemimpin, semangat kekeluargaan dan suasana kerja yang menyenangkan.

Hal diatas juga yang diperlukan pada Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak, para pegawainya juga memerlukan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan untuk menunjang seluruh pekerjaan mereka. Melalui hasil pengamatan sementara (pre survey) yang dilakukan penulis, efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak masih dianggap kurang maksimal. Contohnya dalam tingkat absensi yang menentukan kehadiran, masih banyak pegawai yang tidak hadir dalam hadir kerja maupun hadir apel pagi, tidak maksimalnya kinerja pegawai, dan Banyak pegawai yang melalaikan tanggungjawab kerjanya dengan keluar masuk kantor saat jam kerja tanpa ada alasan atau keperluan yang jelas. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang menumpuk

dan berimbas pada ketidaksanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ada. Berbagai permasalahan diatas menjadi indikasi bahwa efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak masih belum maksimal. Gejala-gejala yang diungkapkan diatas juga didukung dengan data yang berasal dari rekapitulasi absen hadir kerja dan apel pagi pegawai pada bulan januari,februari dan maret 2016, yaitu pada bulan januari sampai maret mengalami penurunan. Pada bulan januari hadir kerja 94,52% apel pagi 98,80%, pada bulan februari hadir kerja 96,42% apel pagi 90,47%, sedangkan bulan maret hadir kerja 93,80% apel pagi 88%.

Permasalahan selanjutnya, ketidakmaksimalnya efektivitas kerja pegawai juga didukung dari data LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak tahun 2015.

Dari data LAKIP tersebut belum ada indikator yang pencapaiannya mencapai 100%. Menurut Hidayat (1986) "efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya". Berdasarkan teori tersebut bisa disimpulkan bahwa efektivitas kerja

di Kantor Camat Sengah Temila masih belum maksimal.

Kurangnya tanggungjawab kerja yang berimbang pada ketidaksanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ada. Hal ini didukung dari perekaman KTP-e yang baru 58% masyarakat yang sudah melakukan perekaman di Kantor Camat Sengah Temila, artinya masih 42% capaian target yang belum tercapai.

Dengan berbagai permasalahan tersebut, hal ini mendorong penulis untuk mengkaji dan meneliti secara ilmiah tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerjaterhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak dalam sebuah kegiatan penelitian ilmiah yang berjudul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak.**

2. Rumusan Permasalahan

Untuk dapat mempermudah penelitian ini agar penelitian memiliki arah yang jelas dalam menginterpretasikan fakta dan data ke dalam penulisan skripsi, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahannya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh lingkungan

kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak ?

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan variabel lingkungan kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak.
2. Untuk mendeskripsikan variabel efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini secara teoritis adalah :

1. Hasil penelitian ini dapat memperkaya ragam penelitian dan karya tulis ilmiah yang telah dibuat oleh mahasiswa bagi Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.
2. Penelitian ini berguna sebagai bahan tambahan referensi dan

informasi untuk digunakan sebagai bahan perbandingan penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Camat maupun pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Menurut Pasolong (2007:4) Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan dalam istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Sedangkan menurut James L. Gibson dkk. (dalam Pasolong, 2007:4) mengatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama. Derajat pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas.

Menurut Miller (dalam Tangkilisan 2007:138) mengatakan bahwa “*Effectiveness be define as the*

degree to which a social system achieve its goal. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is mainly concerned with goal attainments”(Efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan). Sedangkan menurut Amsyah (2003 : 130) :“Efektivitas adalah kegiatan memulai dengan adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri”.

Berdasarkan konsep atau pengertian efektivitas yang dikemukakan para ahli diatas yaitu efektivitas selalu berkaitan dengan pencapaian hasil yang maksimal maka peneliti simpulkan bahwa efektivitas ini berorientasi pada keluaran (*output*)atau hasil. Selanjutnya menurut Hidayat (1986) efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Kemudian menurut Campel yang dikutip Richard M Steers

(1998 : 45) untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variabel yang bisa digunakan yaitu :

1. Kesiagaan, penilaian menyeluruh Sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.
2. Kemangkiran, frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan.
3. Semangat Kerja, kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki.
4. Motivasi, kecendrungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.
5. Kepuasan kerja, tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.
6. Beban pekerjaan, beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan

sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.

7. Waktu menyelesaikan tugas, waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi (Steers, 1998 :46).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (dalam Wulan 2010:8) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Tohardi (2002:136-137) lingkungan kerja fisik bukanlah faktor yang utama namun merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya meningkatkan produktivitas. Selanjutnya yang termasuk kedalam lingkungan fisik adalah ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara, warna ruangan, dan perabotan-perabotannya dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2011:26), fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara

langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

Berdasarkan kategori lingkungan kerja fisik di atas, maka lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Sedarmayanti (2001:31) juga menyatakan bahwa, “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut Sedarmayanti (dalam Wulan 2010:40), ada lima aspek lingkungan non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu :

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerjasama antar rekan kerja

e. Kelancaran komunikasi

Sedangkan menurut Nitisemito (2000:171) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan berbagai keadaan disekitar tempat pegawai bekerja, yaitu lingkungan kerja. Suasana kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan adanya suasana kerja yang nyaman bagi pegawai maka akan meningkatkan efektivitas kerja untuk capaian tujuan suatu organisasi.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja. Hubungan antara rekan kerja adalah hubungan antara dua atau lebih individu manusia dan perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah dan memperbaiki perilaku individu yang lain atau sebaliknya. Dengan demikian, antara individu yang berinteraksi senantiasa merupakan hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi secara timbal balik pula.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah sarana prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja dengan lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan efektivitas kerja untuk mendapatkan hasil dan tujuan sebuah organisasi.

Ada baiknya jika kedua jenis lingkungan kerja diatas selalu diperhatikan oleh organisasi. Karena pada dasarnya keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Namun, terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu efektivitas kerja pegawai bisa akan lebih maksimal. Dalam hal ini peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan. Dimana, pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat menjalankan segala target kerjanya dengan maksimal dan sesuai prosedurnya kerja. Menurut Nitisemito (dalam Khoiriyah, 2009:24) menyatakan bahwa “lingkungan non fisik adalah kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di

organisasi.” Adapun yang dimaksud dengan kondisi yang mendukung yaitu dimana organisasi mampu menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sehingga terbinanya hubungan kerja yang baik yang dapat memberikan semangat kerja bagi para pegawai.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja menggunakan teori Kimberly dan Rottman (dalam Tangkilisan 2005:150) berpendapat bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh lingkungan, teknologi, pilihan strategi, proses dan kultur. “Empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, karakteristik kebijakan manajemen”. Steers (dalam tangkilisan 2005:151).

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanasi asosiatif/penelitian kausal.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak. Pada penelitian ini populasi yang digunakan penulis berjumlah 20 orang pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka populasi yang menjadi anggota sampel berjumlah 20 orang.

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah angket dengan menggunakan skala likert, dan alat-alat yang mendukung dokumentasi. Uji validitas instrumen menggunakan rumus *Product Moment* dengan bantuan SPSS 22 for Windows. Uji Reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 22 for Windows.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

- a. Penyebaran angket/kuesioner:
Yaitu dengan membagikan angket berisi beberapa item pernyataan kepada responden. Item-item pernyataan tersebut sudah dilengkapi alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.
- b. Dokumentasi:
Yaitu dengan mengumpulkan bukti-bukti yang relevan dengan penelitian

seperti dokumen Renstra, DPA SKPD, daftar urut kepangkatan, dan hal lain yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Teknik analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* dan Analisis Regresi Linier.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Distribusi nilai responden tentang variabel lingkungan kerja, maka dapat diketahui bahwa terdapat 14 responden (70%) yang menyatakan variabel lingkungan kerja dikategorikan cukup baik yang berada pada interval ($>46,8 - 61,2$) dan 6 responden (30%) menyatakan bahwa lingkungan kerja dikategorikan baik yang berada pada interval ($>61,2 - 75,6$). Sedangkan untuk interval tidak baik, kurang baik dan sangat baik tidak ada responden yang mengkategorikannya. Jika dirata-ratakan jawaban responden diatas maka terletak pada interval cukup baik. Dari tabel diatas kebanyakan responden menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak berada pada interval cukup baik.

2. Hasil Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja (Y)

distribusi nilai responden untuk variabel efektivitas kerja, maka dapat diketahui bahwa terdapat 1 responden (5%) yang menyatakan efektivitas kerja dikategorikan kurang baik yang berada pada interval ($>28,8 - 41,6$), terdapat 7 responden (35%) yang menyatakan efektivitas kerja dikategorikan cukup baik yang berada pada interval ($>41,6 - 54,4$), kemudian 10 responden (50%) menyatakan bahwa efektivitas kerja dikategorikan baik yang berada pada interval ($>54,4 - 67,2$) dan 2 responden (10%) yang menyatakan efektivitas kerja dikategorikan sangat baik yang berada pada interval ($>67,2 - 80$). Sedangkan untuk interval tidak baik tidak ada responden yang mengkategorikannya. Jika dirata-ratakan jawaban responden diatas maka terletak pada interval baik. Dari tabel diatas kebanyakan responden menyatakan bahwa kondisi variabel efektivitas kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak berada pada interval baik.

3. Analisis Korelasi

Berdasarkan analisis korelasi dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan *SPSS for Windows* diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan

efektivitas kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak lingkungan kerja dengan efektivitas kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak memiliki hubungan yang signifikan positif yakni sebesar 0,639. Koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Sengah Temila Kabupaten Landak mempunyai hubungan yang dikategorikan kuat.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap efektivitas kerja (Y) digunakan analisis Regresi Linier sederhana, dan didapatkan persamaan regresi linier sederhana, yaitu $Y = 15,851 + 0,675X$. Kostanta sebesar 15,851 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan dari variabel lingkungan kerja (X) maka nilai efektivitas kerja adalah 15,851 poin. Koefesien regresi sebesar 0,675 menunjukkan setiap penambahan satu skor nilai lingkungan kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,675 poin efektivitas kerja.

Besarnya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak adalah sebesar 40,8%, yang dikategorikan sedang. Sedangkan sisanya 59,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang berada di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak kondisinya cukup baik. Dimana dari pengolahan data angket yang disebarkan kepada 20 responden, 14 responden (70%) yang menyatakan variabel lingkungan kerja dikategorikan cukup baik dan 6 responden (30%) menyatakan bahwa lingkungan kerja dikategorikan baik, jika dirata-ratakan kebanyakan responden menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak berada pada interval cukup baik
2. Pada variabel efektivitas kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak berdasarkan analisis terhadap 20 jawaban responden, 1 responden (5%) yang menyatakan efektivitas kerja dikategorikan kurang baik, 7 responden (35%) yang menyatakan efektivitas kerja dikategorikan

cukup baik, 10 responden (50%) menyatakan bahwa efektivitas kerja dikategorikan baik dan 2 responden (10%) yang menyatakan efektivitas kerja dikategorikan sangat baik, jika dirata-ratakan kebanyakan responden menyatakan bahwa variabel efektivitas kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak berada pada interval baik.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisis statistik yang telah dilakukan menunjukkan hasil Fhitung sebesar 12,398 dan Ftabel sebesar 4,41. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja, maka keputusan H_a diterima dan H_o ditolak, jadi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak.
4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh angka sebesar 0,639 dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berada pada interval koefisien kuat antara (0,60 – 0,799) yang berarti hubungan variable lingkungan kerja dan efektivitas kerja di Kantor Camat

Sengah Temila Kabupaten Landak kuat.

5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak, besar pengaruhnya sebesar 40,8 % dan 59,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. SARAN

Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi Pegawai

1. Pada variabel lingkungan kerja disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak berada pada interval cukup baik. Oleh karena itu pegawai harus selalu menjaga kondisi lingkungan kerja terutama suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja, sehingga dapat lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik lagi.
2. Pada variabel efektivitas kerja disimpulkan bahwa efektivitas kerja

di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak berada pada interval baik. Oleh karena itu pegawai harus bisa meningkatkan efektivitas kerja terutama motivasi, beban pekerjaan dan waktu, sehingga efektivitas kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak lebih ditingkatkan lagi.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisis statistik yang telah dilakukan menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak. Oleh karena itu pegawai harus bisa meningkatkan kondisi lingkungan kerja, sehingga akan berpengaruh positif bagi efektivitas kerja.
4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi hubungan variable lingkungan kerja dan efektivitas kerja di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak kuat. Oleh karena itu jika pegawai ingin meningkatkan efektivitas kerja maka kondisi lingkungan kerja juga harus ditingkatkan.
5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak. Oleh karena itu

pegawai harus lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja terutama suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja, dengan semakin meningkatnya kondisi lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan efektivitas kerja yang baik pula.

1. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pada saat penyebaran angket, peneliti tidak dapat langsung bertemu kepada seluruh responden pada saat memberikan angket sehingga terdapat keterbatasan komunikasi antara peneliti dengan responden. Hal ini dikarenakan angket diberikan langsung kepada sekretaris kecamatan, sehingga sekretaris kecamatan yang memberikan angketnya kepada setiap responden. Kemudian ada beberapa aparatur yang tidak berada di kantor. Sehingga peneliti harus kembali dihari berikutnya untuk menyerahkan dan mengambil angket yang sudah di isi oleh semua responden.
- 2) Waktu penelitian hanya dilakukan selama 12 hari, sehingga peneliti mengalami kesulitan dalam

mengumpulkan data. Khususnya data primer yang berupa angket serta data sekunder yang mendukung penelitian ini. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu penelitian yang ada serta banyaknya kendala-kendala yang tidak terduga terjadi di lapangan. Sehingga peneliti harus memberikan batas waktu pengisian angket kepada responden agar semua angket bisa dapat diisi oleh semua responden.

F. REFERENSI

Buku :

- Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nasehudin, Toto Syatori & Gozali, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian : Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Jakarta : Ghaila Indonesia.
- Pasalong, Herbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sedarmayanti.2001. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen*. Bandung : CV Mandar Maju.

_____. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Steers, Richard M. 1998. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.

Tangkilisan., Nogi S. Hessel. 2005. *Seni Membangun Kepemimpinan Publik*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.

_____. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Maju Mundur.

_____. 2011. *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan, Kerjasama Fisip Untan dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat*. Pontianak : Prodi IP FISIP UNTAN.

Dokumen dan Sumber Peraturan/Undang-Undang :

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Sengah Temila 2015..

Memori Kecamatan Sengah Temila Tahun 2016.

Jurnal / Skripsi / Disertasi dan Referensi Lainnya:

Heriadi, Andry. 2011. *Kinerja Petugas Operator Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Di Kantor Camat Pontianak Timur Kota Pontianak* (Skripsi), Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta* (Skripsi). Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Saputra, Riko. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pemerintah di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat* (Skripsi), Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Skripsi), Studi Pada PT Pataya Raya Semarang.

Suryani, Tatik. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang* (Skripsi), Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Tanjungpura.

Wulan, Analisa Lucky. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Ud. Logam Jaya Di Tambar, Jorogoto*



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, KotakPos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas Akademika Universitas Tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama Lengkap : Yulia
NIM / Periode Lulus : E42012036 / 2016
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : yulia_hia50@yahoo.com / 082357218516

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
SENGAH TEMILA KABUPATEN LANDAK**

Berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal IP

Dr. H. Wijaya Kusuma MA
NIP. 19620214 198603 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 26 November 2016

(Yulia)