

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Tatik Suryani

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fisipol Untan

Email: xriz_tie08@yahoo.co.id

Abstrak: Judul Penelitian ini adalah “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan adanya anggapan lingkungan non fisik mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal pelayanan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji statistik regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 8.624 + 1.058 X$. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliable. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($38.577 > 4.54$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Lingkungan Non Fisik dan Kinerja Pegawai

Abstract : The title of this research is "The Effect of the work environment to employee performance In Sanggau Ledo District Office in Bengkayang Regency. This research is supposed to know whether non physical environment affects employee performance Sanggau Ledo District Office in Bengkayang Regency. The title of this research concerns was brought up based on the evolving non physical environment affects employee performance in the ministry. This research is quantitative research using simple linear regression statistical test. Based on the results of the study, obtained the following regression equation: $Y = 8.624 + 1.058 X$ Based on the analysis of statistical data, indicators in this study are valid and variables are reliable. The results indicate that the hypothesis F_{count} greater than F_{table} ($38.577 > 4.54$) with a significance level of 0.000 so that the hypothesis in this study accepted that there is a positive and significant correlation between non physical environment to employee performance.

Key Word : Non Physical Environment And Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai pembangunan nasional. Sesuai dengan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian, pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Namun, dalam kenyataannya banyak masyarakat yang menilai bahwa kinerja pegawai masih kurang memuaskan. Hal ini didukung dengan hasil evaluasi yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan - RB) yang menyatakan bahwa:

“Tidak satu pun pemerintah daerah yang akuntabilitas kinerjanya di tahun 2011 memuaskan.” Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, adalah merupakan salah satu provinsi dengan nilai C (cukup) dan 16 provinsi lainnya dari 33 provinsi di Indonesia. Selain itu, Kabupaten Bengkayang merupakan salah satu kabupaten yang dinilai kinerjanya kurang memuaskan. Hal ini juga berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB), bahwa Kabupaten Bengkayang mendapatkan nilai C (cukup). (www.jpnn.com/read/Kinerja-Pemda-Tak-Ada-yang-Memuaskan)

Hal demikian, menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai ini masih menjadi masalah yang harus diselesaikan oleh pemerintah daerah khususnya Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, sehingga kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan baik dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan, dan masyarakat. Melalui hasil pengamatan sementara (*pre survey*), kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo masih dianggap kurang maksimal. Beberapa permasalahan kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo adalah sebagai berikut:

- 1) Banyaknya pegawai yang bekerja kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Banyak pegawai yang tidak membuat perhitungan terutama dalam menggunakan

waktu, sehingga hasil pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat.

- 3) Banyaknya pegawai yang kurang memperhatikan hasil pekerjaan yang berkaitan dengan kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan.
- 4) Banyak pegawai yang melalaikan tanggungjawab kerjanya dengan keluar masuk kantor saat jam kerja. Sehingga banyak pekerjaan yang tertumpuk menyebabkan ketidaksanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang ada.

Beberapa permasalahan di atas, menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo kurang memuaskan. Permasalahan di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Masalah ini memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang lebih akan pentingnya suatu lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai dapat melaksanakan seluruh tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan prosedur yang ada pada organisasi tersebut. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah penelitian difokuskan pada “ pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang ”.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : Adakah pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang ?

Tujuan penelitian ini adalah :

- (a). Mengetahui dan menjelaskan lingkungan non fisik di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang.
- (b). Mengetahui dan menjelaskan kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang.
- (c). Mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang.

Manfaat penelitian ini adalah :

- (a). Manfaat teoritis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi pengembangan konsep - konsep ilmu administrasi pemerintahan daerah dan merangsang munculnya penelitian - penelitian lain di bidang ilmu administrasi pemerintahan daerah.

(b). Manfaat praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo pada masa kini dan masa yang akan datang.

II. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

Menurut Sedarmayanti (2001:31) “lingkungan 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 Mangkunegara (2005 :9) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Hasil penelitian Timpe dalam Pasolong (2008:176) 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.”

Paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi. Penelitian eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta berhubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. (Sugiyono, 2010:11).

Berdasarkan Data Monografi Tahun 2010 jumlah seluruh pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang berjumlah 17 orang. Dengan demikian, jumlah sampel untuk mewakili populasi dalam penelitian ini berjumlah 17 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengolahan data kuantitatif yaitu teknik regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS Versi 17. Adapun rumus analisis regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = a + b$

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Keadaan Lingkungan Non Fisik dan Kinerja Pegawai

Tabel 3.1
Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban tentang Lingkungan Non Fisik di Kantor Camat Sanggau Ledo

Nilai Jawaban	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
10 – 17	Kurang Baik	0	0
18 – 25	Cukup Baik	7	41,2
26 - 33	Baik	10	58,8
Total		17	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Juni 2012

Dari tabel 3.1, dapat diketahui bahwa 17 responden terdapat 7 orang (41,2%) dengan kategori cukup baik dengan rentang nilai (18 – 25), 10 orang (58,8%) dengan kategori baik dengan rentang nilai (26 – 33), dan tidak ada satu orang pun yang berada pada kategori kurang baik pada rentang nilai (10 – 17).

Berdasarkan hal tersebut, melalui penyebaran kuesioner didapatkan hasil pengolahan untuk tiap – tiap indikator yaitu perhatian dan dukungan pimpinan dengan kerjasama antar rekan kerja dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai sebagai berikut :

Variabel lingkungan non fisik terdiri dari dua indikator, dengan jumlah soal untuk masing – masing indikator adalah 5 soal. Untuk skor jawaban tertinggi 3 sementara untuk skor jawaban terendah 1 maka nilai tertinggi untuk jawaban tiap – tiap indikator adalah 15 dan untuk nilai terendah adalah 5. Jadi rentang interval untuk tiap – tiap indikator adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{15 - 5}{3} = 3$$

Selanjutnya rentang interval tersebut akan digunakan untuk menyusun kategori sebagai berikut :

- 5 – 8 untuk kategori kurang baik
- 9 – 12 untuk kategori cukup baik
- 13 – 16 untuk kategori baik

Dengan demikian, maka jawaban untuk tiap – tiap indikator pada kuesioner yang diberikan akan dikualifikasikan melalui tabel berikut :

Tabel 3.2
Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Mengenai Perhatian Dan Dukungan Pimpinan Di Kantor Camat Sanggau Ledo

Nilai Jawaban	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
5 – 8	Kurang Baik	0	0
9 – 12	Cukup Baik	7	41,2
13 – 16	Baik	10	58,8
Total		17	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Juni 2012

Dari tabel 3.2, dapat diketahui bahwa 17 responden terdapat 7 orang (41,2%) dengan kategori cukup baik dengan rentang nilai (9 – 12), 10 orang (58,8%) dengan kategori baik dengan rentang nilai (13 – 16), dan tidak ada satu orang pun yang berada pada kategori kurang baik pada rentang nilai (5 – 8).

Tabel 3.3
Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban tentang
Kerjasama Antar Rekan Kerja di Kantor Camat
Sanggau Ledo

Nilai Jawaban	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
5 – 8	Kurang Baik	0	0
9 – 12	Cukup Baik	8	47
13 - 16	Baik	9	53
Total		17	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Juni 2012

Dari tabel 3.3, dapat diketahui bahwa 17 responden terdapat 8 orang (47%) dengan kategori cukup baik dengan rentang nilai (9 – 12), 9 orang (53%) dengan kategori baik dengan rentang nilai (13 – 16), dan tidak ada satu orang pun yang berada pada kategori kurang baik pada rentang nilai (5 – 8). Berdasarkan hasil yang didapatkan tersebut, menunjukkan bahwa lingkungan non fisik di Kantor Camat Sanggau Ledo sudah baik. Dengan demikian, kirannya dapat dipertahankan agar dapat lebih menciptakan suasana dan situasi yang lebih nyaman dalam bekerja, hal ini juga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui besaran pengaruh dari masing – masing indikator kinerja pegawai dan mengetahui keadaan masing – masing indikator kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo maka penulis juga menjelaskan kinerja pegawai berdasarkan indikator penelitian. Dengan demikian dapat dilihat penjelasannya sebagai berikut :

Dalam penelitian ini penulis mengajukan 15 pertanyaan yang apabila responden menjawab A dikategorikan baik dengan skor 3, apabila menjawab B dikategorikan cukup baik dengan skor 2, dan apabila menjawab C dikategorikan kurang baik dengan skor 1. Berdasarkan tabel nilai jawaban terhadap variabel kinerja pegawai bahwa nilai tertinggi adalah 3 dan nilai terendah adalah 1. Apabila dijumlahkan dengan jumlah kuesioner sebanyak 15 soal, maka nilai tertinggi adalah 45 dan nilai terendah adalah 15. Angka – angka tersebut kemudian digolongkan untuk membuat jarak dengan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Bilangan}}$$

Jumlah interval yang ditetapkan adalah 3 yakni dengan kategori baik, cukup baik, kurang baik. Dengan demikian lebar untuk variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{45 - 15}{3} = 10$$

Selanjutnya lebar interval tersebut digunakan untuk menyusun kategori sebagai berikut :

15 – 25 termasuk kategori kurang baik

26 – 36 termasuk kategori cukup baik

37 – 47 termasuk kategori baik

Dengan demikian tabel distribusi untuk variabel kinerja pegawai dengan responden 17 orang, disajikan dengan tabel 4.39.

Tabel 3.4
Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban tentang Kinerja
Pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo

Nilai Jawaban	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
15 – 25	Kurang Baik	0	0
26 – 36	Cukup Baik	12	70,58%
37 – 47	Baik	5	29,42%
Total		17	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Juni 2012

Dari tabel 3.4, dapat diketahui bahwa 17 responden terdapat 12 orang (70,58%) dengan kategori cukup baik dengan rentang nilai (26 – 36), 5 orang (29,42%) dengan kategori baik dengan rentang nilai (37 – 47), dan tidak ada satu orang pun yang berada pada kategori kurang baik pada rentang nilai (15 – 25).

Berdasarkan hal tersebut, melalui penyebaran kuesioner didapatkan hasil pengolahan untuk tiap – tiap indikator yaitu kualitas kerja, kreatifitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja sebagai berikut :

Variabel kinerja pegawai terdiri dari tiga indikator, dengan jumlah soal untuk masing – masing indikator adalah 5 soal. Untuk skor jawaban tertinggi 3 sementara untuk skor jawaban terendah 1 maka nilai tertinggi untuk jawaban tiap – tiap indikator adalah 15 dan untuk nilai terendah adalah 5. Jadi rentang interval untuk tiap – tiap indikator adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{15 - 5}{3} = 3$$

Selanjutnya rentang interval tersebut akan digunakan untuk menyusun kategori sebagai berikut :

5 – 8 untuk kategori kurang baik

9 – 12 untuk kategori cukup baik

13 – 16 untuk kategori baik

Dengan demikian, maka jawaban untuk tiap – tiap indikator pada kuesioner yang diberikan akan dikualifikasikan melalui tabel berikut :

Tabel 3.5
Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Tentang Kualitas
Kerja di Kantor Camat Sanggau Ledo

Nilai Jawaban	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
5 – 8	Kurang Baik	0	0
9 – 12	Cukup Baik	13	76,47%
13 – 16	Baik	4	23,52%
Total		17	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Juni 2012

Dari tabel 3.5, dapat diketahui bahwa 17 responden terdapat 13 orang (76,47%) dengan kategori cukup baik dengan rentang nilai (9 – 12), 4 orang (23,52%) dengan kategori baik dengan rentang nilai (13 – 16), dan tidak ada satu orang pun yang berada pada kategori kurang baik pada rentang nilai (5 – 8).

Tabel 3.6
Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Tentang Ketepatan Waktu di Kantor Camat Sanggau Ledo

Nilai Jawaban	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
5 – 8	Kurang Baik	0	0
9 – 12	Cukup Baik	9	53%
13 - 16	Baik	8	47%
Total		17	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Juni 2012

Dari tabel 3.6, dapat diketahui bahwa 17 responden terdapat 9 orang (53%) dengan kategori cukup baik dengan rentang nilai (9 – 12), 7 orang (47%) dengan kategori baik dengan rentang nilai (13 – 16), dan tidak ada satu orang pun yang berada pada kategori kurang baik pada rentang nilai (5 – 8).

Tabel 3.7
Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Tentang Kreatifitas Kerja di Kantor Camat Sanggau Ledo

Nilai Jawaban	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
5 – 8	Kurang Baik	0	0
9 – 12	Cukup Baik	10	58,8%
13 – 16	Baik	7	41,2%
Total		17	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Juni 2012

Dari tabel 3.7, dapat diketahui bahwa 17 responden terdapat 10 orang (58,8%) dengan kategori cukup baik dengan rentang nilai (9 – 12), 7 orang (41,2%) dengan kategori baik dengan rentang nilai (13 – 16), dan tidak ada satu orang pun yang berada pada kategori kurang baik pada rentang nilai (5 – 8).

Berdasarkan hasil yang didapatkan tersebut, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo sudah cukup baik. Namun, demikian hal ini masih harus tetap diperhatikan oleh pimpinan dan pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo. Selain itu, perlu adanya peningkatan terhadap kinerja pegawai tersebut dengan memperhatikan faktor – faktor lain yang mempengaruhinya sehingga kinerja dapat mencapai hasil yang lebih baik.

3.2 Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Uji statistik ini dipergunakan dan menjadi pilihan penulis dalam rangka untuk mengetahui kekuatan dan keeratn hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sekaligus untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk itu, penulis perlu menelusuri besarnya pengaruh variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat. Melalui analisis regresi linier dan uji signifikansi T. Hasil analisis manunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) 0,849 dan R square 0,72 dengan nilai F regresi linier sebesar 38.577 pada taraf signifikansi F kurang dari 0,005 (sig F = 0,000) atau derajat kebebasan 1 dan 15. Hasil perhitungan ini menegaskan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara lingkungan non fisi (X) dan kinerja pegawai (Y). Besar pengaruh lingkungan non fisik (X) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh besarnya R² (R.Square) sebesar 0, 720. Hal ini bermakna bahwa pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 72% dan sisanya sebesar 28% disebabkan oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang diperhitungkan yaitu kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Jadi, variasi naik turunnya kinerja pegawai sebesar 72%, sebagai akibat dari lingkungan non fisik.

Selain itu, berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38.577 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka F_{hitung} dibandingkan F_{tabel}, jika (F_{hitung} > F_{tabel}) berarti lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka diperoleh Nilai F_{hitung} (38.577) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05; maka H_a diterima dan Ho ditolak. Nilai F_{tabel} dengan dk penyebut = 17 – 2 = 15 dan dk pembilang = 1 diperoleh F_{tabel} 4,54 maka F_{hitung} (38.577) > F_{tabel} (4,54), berarti lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut mengenai persamaan garis regresi linier antara lingkungan non fisik (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat disusun dengan berpedoman pada hasil analisis koefisien regresi (B) dari variabel bebas dan konstanta (A) dalam lampiran 3. Besarnya perhitungan nilai koefisien regresi dan uji signifikansi T, disajikan pada Tabel 4.45.

Tabel 3.8

Koefisien Regresi Linier Dan Uji Signifikansi T

Variabel	B	SE - B	Beta	T	Sig T
Lingkungan Non Fisik X	1.058	.170	.849	6.211	.000
(Constant)	8.624	4.444		1.940	.071

Sumber : Hasil Perhitungan Juni 2012 SPSS V. 17

Hasil perhitungan (Tabel 3.8) menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi setiap variabel bebas X (Lingkungan Non Fisik) sebelum dibakukan ditunjukkan oleh besar nilai B. Setiap perkiraan nilai B, memiliki kesalahan baku yang bervariasi seperti yang ditunjukkan pada SE - B. Nilai Konstante (A) atau besarnya nilai variabel terikat Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 8.624. Nilai Konstante (A) tersebut menunjukkan besarnya harga variabel terikat Y (Kinerja Pegawai), dengan asumsi semua variabel bebas (X) sama dengan nol (X= 0). Hal ini berarti bahwa jika variabel bebas tersebut tidak berpengaruh maka besarnya tingkat kinerja pegawai sebesar 8.624.

Persamaan garis regresi linier berdasarkan nilai konstante (A), koefisien regresi (B) dan kesalahan baku (S - B) dapat disusun sebagai berikut :

$Y = 8.624 + 1.058 X$, mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh variabel bebas, perlu diungkapkan hasil uji signifikansi T (kolom 5 dan 6).

Hasil uji signifikan t, dapat ditegaskan bahwa variabel lingkungan non fisik (X) menunjukkan t_{hitung} dengan derajat kepercayaan sangat tinggi yaitu sebesar bahwa 6.211 (sig T = 0,000). Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan 1 % dengan $(dk = n - 1)$, $dk = 17 - 1 = 16$ adalah = 2,120 dan 2,921. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.211 > 2,120 > 2,921$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan lingkungan non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.2 Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian yang diterima menunjukkan bahwa penjelasan di bab sebelumnya memiliki kesesuaian. Sebagaimana dijelaskan bahwa lingkungan non fisik memiliki pengaruh dan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini lingkungan non fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang baik. Untuk itu, dibutuhkan lingkungan non fisik yang kondusif dan menyenangkan agar bisa menjadikan pegawai lebih nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan non fisik ini

dapat mendukung hasil pekerjaan lebih baik karena adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun dengan bawahan sehingga hasil pekerjaan dapat sesuai dengan prosedur yang ada.

Hasil penelitian ini sedikit bertolak belakang dengan latar belakang yang diajukan, yang dalam pengamatan empiris penulis menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang kurang baik atau kurang memuaskan. Setelah dilakukan penelitian, ternyata kinerja pegawai cukup baik dilihat dari kualitas kerja, kreatifitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini bisa terjadi, mengingat pada pra penelitian yang dilakukan penulis hanya melihat dari permukaannya saja, sehingga menimbulkan asumsi bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang kurang baik atau kurang memuaskan, karena terlihat seringnya pegawai keluar masuk kantor pada saat jam kantor, kumpul dan ngobrol saat jam kerja dan banyak pegawai yang mempunyai kegiatan pribadi masing - masing seperti membawa dan mengurus anak di kantor, dan memasak di kantor sehingga penulis beranggapan bahwa banyak pegawai yang melalaikan pekerjaan kantor dan hal ini akan menyebabkan terlambatnya penyelesaian pekerjaan, dan penumpukan pekerjaan serta menghambat pekerjaan selanjutnya. Ternyata asumsi awal penulis terbantah karena setelah diteliti bahwa di Kantor Camat Sanggau Ledo banyak pegawai yang tidak ada pekerjaan dan kegiatan sehingga pegawai tampak santai, pegawai yang keluar masuk kantor, dan ngobrol serta melakukan kegiatan pribadi seperti membawa dan mengurus anak serta memasak di kantor.

IV. SIMPULAN DAN KETERBATASAN

4.1 Simpulan

a. Lingkungan 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 (Sedarmayanti 2001:31). Berdasarkan hasil penelitian bahwa hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan di Kantor Camat Sanggau Ledo berjalan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kerjasama dan komunikasi yang lancar antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan. Dengan adanya hubungan kerja yang berjalan dengan baik, maka akan menciptakan situasi yang nyaman dan tenang bagi pegawai dalam bekerja. Selain itu, hubungan yang baik juga memberikan semangat dalam bekerja sehingga ada pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut dan dapat mencapai target serta sesuai prosedur yang ada.

Meskipun lingkungan non fisik di Kantor Camat Sanggau Ledo telah terlaksana dengan baik. Namun, untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik maka lingkungan non fisik harus tetap diperhatikan dan bahkan harus ditingkatkan yaitu dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan yang lebih kreatif dan inovatif sehingga hubungan kerja yang terjalin akan semakin baik.

b. Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ditentukan oleh sikap pegawai, dimana pegawai harus memiliki pemahaman akan tanggungjawabnya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga hasil dicapai juga akan memuaskan. Namun, berdasarkan analisis data dan pengamat penulis bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo cukup baik. Namun demikian, hal ini masih perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan maupun pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo agar kinerja dapat terlaksana dengan lebih baik.

Meskipun kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo dirasakan cukup baik. Namun, sebaiknya pegawai dapat lebih memperhatikan kinerjanya. yaitu dengan bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, pegawai juga harus lebih memahami tanggungjawab masing – masing yaitu dengan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan, harus lebih teliti dalam mengerjakan berbagai pekerjaan sehingga hasil yang dicapai maksimal atau sesuai prosedur kerja.

c. Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa lingkungan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sanggau Ledo. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38.577 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka diperoleh Nilai F_{hitung} (38.577) dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai F_{tabel} dengan dk penyebut = 15 dan dk pembilang = 1 diperoleh F_{tabel} 4,54 maka F_{hitung} (38.577) > F_{tabel} (4,54), berarti lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari R yaitu sebesar 0,72, yang artinya lingkungan non fisik mempengaruhi kinerja sebesar 72% dan sisanya 28 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

4.2 Keterbatasan Studi

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang

menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, maka dirasakan kurang menyentuh persoalan secara mendalam. Bila didekati dengan metode kualitatif mungkin akan lebih mengupas secara lebih jelas persoalan yang ada. Oleh karena itu, ada baiknya jika peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan menggunakan metode kualitatif agar penelitian lebih mengupas persoalan kinerja pegawai lebih mendalam melalui variabel – variabel lain yang relevan untuk mengukur kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki keterbatasan segi studi pustaka yang mana dalam hal ini, sedikit sulit mencari referensi mengenai permasalahan yang diambil, sehingga memerlukan waktu yang lama dalam mencari dan mengumpulkan literatur.

V. UCAPAN TERIMA KASIH DAN REFERENSI

5.1 Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada:

- Pemerintah Kabupaten Bengkayang, melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang telah memberikan dukungan moril maupun materil selama penulis menempuh pendidikan di Program Studi Ilmu Pemerintahan dalam kurun waktu empat tahun.
- Bapak Agustinus, S.PKP Selaku Camat di Kecamatan Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang yang telah banyak membantu dalam proses penelitian dan pengambilan data di lapangan.
- Pengelola dan Pengasuh Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan Universitas Tanjungpura yang telah dengan sabar mengayomi dan membimbing serta mendidik dan menjadi tauladan bagi penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Ilmu Pemerintahan.

5.2 Referensi

- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makasar : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.,2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti . 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- SPSS Versi 17
- Rujukan Elektronik :
www.jpnn.com/read/2012/02/22/118128/Kinerja-Pemda-Tak-Ada-yang-Memuaskan



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA**
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 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 bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : TATIK SURYANI
NIM / Periode Lulus : E42008039 / 2012
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address/HP : xriz_tie08@yahoo.co.id / 085391970804

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 Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti 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 untuk 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 sebenar-benarnya.



Mengetahui/Disetujui
Pengelola Jurnal.....//1/2013.....
Drs. H. Agus Eka, M.Si
NIP. 19630123 198810 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 Januari 2013

(TATIK SURYANI)