
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT NANGA PINOH**

*Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Tanjungpura Pontianak, Alamat E-mail : dedykss@yahoo.co.id*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa : 1) Pengaruh lingkungan kerja fisik di Kantor Camat Nanga Pinoh ;2) Pengaruh prestasi kerja di Kantor Camat Nanga Pinoh ;3) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Nanga Pinoh. Penelitian ini dipilih karena penulis melihat adanya fenomena-fenomena yang menyebabkan prestasi kerja pegawai menjadi turun, secara khusus permasalahan yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Nanga Pinoh yang berjumlah 25 orang. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diujicobakan terlebih dahulu dan di uji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil analisa regresi sederhana memperoleh persamaan $Y = 12.190 + 0.391X$ yang artinya prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.891, ini berarti 89.1% variabel prestasi kerja di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Sisanya sebesar 10.9% di jelaskan oleh variabel lain tidak diteliti seperti pendidikan, disiplin kerja, upah dan motivasi. Kesimpulan: 1) pelaksanaan lingkungan kerja fisik di Kantor Camat Nanga Pinoh di katakan cukup baik oleh sebagian responden. Responden yang menyatakan cukup baik yaitu berjumlah 16 responden (64%). 2) pelaksanaan Prestasi kerja di Kantor Camat Nanga Pinoh di nyatakan cukup baik responden yang menyatakan cukup baik berjumlah 16 responden (64%). 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Camat Nanga Pinoh. Hasil ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X = 13.701$ diterima pada taraf signifikan 5% dan dari hasil uji F yang memperoleh F_{hitung} sebesar 187.728 diterima pada taraf signifikan 5%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Pretasi Kerja.

Abstract

The purpose of this study was to identify and analyze: 1) the effect of the physical work environment on Nanga Pinoh Head Office, 2) effect of job performance on Nanga Pinoh Head Office; 3) Effect of physical work environment on job performance at the Head Office of Nanga Pinoh. This study was chosen because the authors see the phenomena that lead to the performance of the employee to be down, in particular the problems caused by the work environment. This study includes the type of quantitative research to test the hypothesis. The population in this study were all employees at Head Office Nanga Pinoh totaling 25 people. The technique used is a saturated sampling technique that takes all members of the population as a sample. Data collection techniques using a questionnaire that had been tested in advance and test the validity and reliability testing. The data analysis technique used is a simple regression analysis

The results of a simple regression analysis to obtain the equation $Y = 0.391X + 12 190$, which means job performance is influenced by the work environment. The results of the regression analysis also obtain the value of the coefficient of determination (R^2) of 0891, this means that 89.1% variable job performance is influenced by the work environment. The remaining 10.9% explained by other variables not examined, such as education, work discipline, reward and motivation. Conclusions: 1) implementation of the physical work environment at Head Office in Nanga Pinoh say pretty good by most respondents. Respondents who stated they were quite good, that amounted to 16 respondents (64%). 2) Work performance in the implementation of Nanga Pinoh Head Office in fairly good state of respondents said pretty well totaled 16 respondents (64%). 3) The work environment positive effect on employee job performance Nanga Pinoh Head Office. This result is evident from the results of the t test were obtained $t_{hitung} X = 13 701$ received at significance level of 5% and F test results were obtained for 187 728 F_{hitung} accepted at significance level of 5%.

Keywords: Physical Work Environment, Work interpretation.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencangkup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien terutama di Kantor Camat Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

Secara umum kondisi fisik Kantor Camat Nanga Pinoh Kabupaten Melawi dapat di katakan baik, walaupun masih terdapat beberapa tata ruang kantor yang kurang baik, misalnya dengan ukuran ruang kantor yang tidak terlalu besar, ruang kantor tersebut bisa diisi lebih dari empat meja dengan jarak antar meja \pm 30 cm. Selain itu, dalam pewarnaan ruangan masih ada ruangan yang belum sesuai dengan warna yang seharusnya. Kondisi penerangan juga belum sesuai dengan penglihatan-penglihatan pegawai, terlihat dari adanya lampu di ruangan yang terlalu silau. Berkaitan dengan kondisi sistem pendingin ruangan yang tidak berfungsi dan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingin ruangan sehingga menyebabkan suhu ruang dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas. Hal lainnya juga terlihat dari penggunaan beberapa peralatan

kantor seperti komputer dan printer yang masih dipakai dengan cara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer sehingga banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk di sekitar meja kerja. Demikian pula sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja pun dapat di katakan kurang baik karena ventilasi udara yang kurang baik.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu, udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan prestasi kerja pegawai. Bercermin kepada permasalahan-permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja, secara khusus untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Nanga Pinoh.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada maka peneliti membuat perumusan masalah “Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dengan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Nanga

Pinoh?”. Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Nanga Pinoh
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan prestasi.

Selain tujuan, peneliti juga berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu sebagai manfaat praktis, penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Kepala Kantor Kecamatan Nanga Pinoh Kabupaten Melawi, dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Sedangkan untuk manfaat teoritis penelitian ini dapat memperkaya penelitian ilmiah bagi Program Studi Ilmu Pemerintahan, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

B. Kerangka Teori dan Metodologi

1. Kerangka Teori

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000 : 151), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito (2001: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik dan lain-lain.

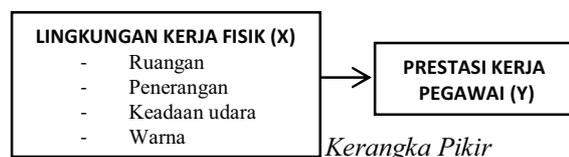
Menurut Sedarmayanti (2001:21), secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang di maksud antara lain ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara, warna ruangan, dan perabot-perabotnya dan sebagainya. Ada beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2001:46) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik, diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, keadaan udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna, ruangan, musik, dan keamanan. Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Ahmad Tohardi (2002:137) antara lain: ruangan, penerangan, bunyi ribut, keadaan udara, bau-bauan, dan warna.

Organisasi dalam hal ini yaitu instansi pemerintah merupakan suatu kumpulan orang-orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin di wujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, di perlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi. Prestasi kerja

merupakan hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Edi Sutriso, 2009:149-151). Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik, proses penilaian prestasi di tujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, tujuan ini memerlukan proses yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Penilaian prestasi pegawai memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja pegawai, untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat di andalkan.

Menurut Hasibuan (2001:34) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu penyelesaian kerja. Handoko (2000:97) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan kerja, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, serta manajemen dan kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:36) indikator-indikator prestasi kerja, yaitu: kualitas kerja, sikap, dan inisiatif.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja, hal ini sebagai mana yang di kemukakan oleh Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009:151) adanya dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu individu dan lingkungan. Individu yang di maksud yaitu kepribadian pegawai tersebut, yang mempengaruhi hubungan dalam bekerja baik dari atasan ke bawahan ataupun sesama bawahan. Sedangkan lingkungan yang dimaksud yaitu lingkungan di mana tempat pegawai itu bekerja, lingkungan yang baik jelas akan berpengaruh kuat bagi peningkatan prestasi pegawai dalam bekerja. Berikut adalah skema pengaruh lingkungan kerja fisik dan prestasi kerja:



Dalam meneliti peneliti juga melihat kepada hasil penelitian yang relevan oleh Lilik Khoiriyah. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Aji Bali Jayawijaya Surakarta.Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam penelitian ini didapatkan hasil analisis regresi persamaan: $Y=0,384+0,515.X1+0,463.X2$ yang artinya kinerja karyawan di pengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R_2) sebesar 0,643, ini berarti 64,3 % variabel peroleh sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variable lain,

misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karier. Kesimpulannya adalah: 1) Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung $X_1 = 7,588$ diterima pada taraf signifikan 5%; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung $X_2 = 6,142$ diterima pada taraf signifikan 5%; 3) Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh thitung sebesar 87,424 diterima pada taraf signifikan 5%; 4) Hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi upah terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,8%, sedangkan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 27,5%, sehingga total sumbangan upah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebesar 64,3%.

Sedangkan penelitian kedua oleh Becti Handayani, 2005. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sarana Prasarana, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA 1 Karangdowo. Magister Manajemen Pendidikan. Universtas Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan analisis regresi secara parsial untuk variabel tingkat pendidikan di peroleh hasil $F_{reg} > F_{tab} = 2,220 > 2,002$. Oleh karena itu dapat di

simpulkan bahwa tingkat pendidikan di terima dan di uji kebenarannya, untuk variabel sarana prasarana di peroleh hasil $F_{reg} < F_{tab} = 1,878 < 2,002$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana tidak di terima dan tidak di uji kebenarannya, untuk variabel lingkungan kerja di peroleh hasil $F_{reg} > F_{tab} = 2,222 > 2,002$, oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja diterima dan di uji kebenarannya. Berdasarkan analisis regresi linier berganda di peroleh hasil $F_{reg} > F_{tab} = 13,727 > 2,760$. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja guru di terima dan di uji kebenarannya.

Penelitian-penelitian tersebut mempunyai persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan analisis regresi untuk mencari hasil dari pengaruh tersebut. Namun juga terdapat perbedaan, yaitu penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja secara umum sebagai variabel bebas sedangkan pada penelitian ini menggunakan lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variable bebasnya. Selain itu penelitian ini menggunakan sampel jenuh dikarenakan sampel kurang dari 30 oarang. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan solusi bagi Kantor Camat Nanga Pinoh Kabupaten Melawi dalam membenahi lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga efeknya akan berpengaruh baik

bagi masyarakat dan pembangunan Kabupaten Melawi khususnya Kecamatan Nanga Pinoh.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kausal yaitu jenis penelitian yang meneliti hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian kausal akan menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai dalam satu atau lebih variabel menyebabkan perubahan nilai dalam variabel lain atau apakah perubahan nilai dalam satu variabel disebabkan oleh perubahan nilai dalam variabel lain. Dalam penelitian kausal, sangat jelas bahwa variabel independen (X) sebagai variabel sebab dan variabel dependen (Y) sebagai variabel akibat. Dalam penelitian ini yang jadi variabel sebabnya adalah faktor lingkungan kerja fisik (X) dan yang jadi variabel akibatnya adalah prestasi kerja (Y). Dimana perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja fisik akan menyebabkan perubahan terhadap prestasi kerja. Perubahan tersebut bisa bersifat positif atau pun negatif.

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam elemen populasi itu biasanya merupakan satuan analisis. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang akan di teliti berjumlah 25 orang yang merupakan pegawai kantor camat nanga

pinoh. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2011:81) yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan di gunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, di mana yang di maksud sampel jenuh adalah bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Hal ini sering di lakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Oleh karena itu, berkaitan jumlah populasi yang kurang dari 30 orang maka peneliti menggunakan sampel jenuh dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang di gunakan adalah statistik yaitu analisis regresi. Analisis regresi di gunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai dependen di naikan atau di turunkan nilainya. Analisis regresi dibagi menjadi dua yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Teknis analisis data diawali dengan mengolah data primer yang di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner dan data sekunder yang di peroleh dari instansi terkait dan di tuangkan dalam tabel distribusi frekuensi. Pengolahan data dengan tabel distribusi frekuensi ini di tujukan sebagai alat analisis dalam mendiskripsikan variabel yang di teliti. Pengolahan dan analisis data terutama untuk menguji hipotesis penelitian di gunakan uji statistik yaitu analisis regresi linier sederhana ini di tujukan untuk menganalisis dan mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel

bebas terhadap variabel terikat. Penghitungan terhadap nilai regresi linier sederhana tersebut di gunakan program SPSS For MS Window Release 17.0.

C. Hasil dan Pembahasan

Melalui penelitian ini maka didapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Nanga Pinoh, Kabupaten Melawi, yaitu:

Tabel 4.36

Nilai Hitung Hubungan Antar Variabel
Sumber : Data hasil penelitian yang telah di olah, Agustus 2012

Tabel diatas merupakan tabel yang berisi informasi tingkat keeratan hubungan antar indikator. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa hubungan indikator yang paling kuat adalah indikator keadaan udara dengan sikap yang menunjukkan nilai hubungan sebesar 0,699 dan tingkat hubungan yang kuat. Indikator keadaan udara mempunyai pengaruh besar terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Nanga Pinoh. Tabel diatas juga memperlihatkan hubungan indikator yang paling rendah adalah indikator warna dengan kualitas kerja yang menunjukkan nilai hubungan sebesar 0,051 dan tingkat hubungan yang sangat rendah. Indikator warna memberi pengaruh yang kecil terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Nanga Pinoh.

Pernyataan yang telah diungkap logis karena ada tabel yang dapat menjadi pedoman untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Informasi selengkapnya mengenai

tabel dapat di jadikan pedoman, di sajikan pada tabel 4.35

Tabel 4.37
 Pedoman Untuk Memberikan Intepretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

N	Indikator Variabel X	Indikator Variabel Y	R	R ²	Ket
1.	Ruangan	Kualitas Kerja	0,511	0,261	Sedang
2.	Ruangan	Sikap	0,373	0,139	Rendah
3.	Penerangan	Kualitas Kerja	0,345	0,119	Rendah
4.	Penerangan	Sikap	0,345	0,119	Rendah
5.	Keadaan Udara	Kualitas Kerja	0,424	0,180	Sedang
6.	Keadaan Udara	Sikap	0,699	0,488	Kuat
7.	Warna	Kualitas Kerja	0,051	0,003	Sangat rendah
8.	Warna	Sikap	0,24	0,0589	Kuat

Uji validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau angket, apakah item-item pertanyaan pada kuesioner atau angket tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Namun dalam penelitian ini, penguji tidak melakukan uji validitas dan reabilitas, di karenakan penguji menggunakan kuesioner yang didapat dari kuesioner-kuesioner skripsi yang telah teruji validitas dan reabilitas nya.

a. Pembuktian hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini di pergunakan dan menjadi pilihan peneliti dalam rangka untuk mengetahui kekuatan dan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Peneliti perlu menelusuri besarnya sumbangan variabel pengaruh terhadap variabel berpengaruh, melalui analisis korelasi linier sederhana dan signifikan T. Hasil perhitungan koefisien korelasi linier sederhana di sajikan pada tabel 4.34 dan tabel 4.35

Tabel 4.38
Koefisien Korelasi Linier Sederhana dan Analisis Varians

Analysis Of Variance					
R	.94		D	Sum	Mea
	4		F	Of	n
				Squa	Squa
				re	re
R Square	.89	Regresi	1	43.2	43.2
	1	on		60	60
Adjusted R Square	.88	Residu	2	5.30	.230
	6	al	3	0	
Standard Error	.48	Total	2	48.5	
	0		4	60	
			F = 187.728	Sig F = .000	

Sumber : Analisis Perhitungan dari lampiran, Agustus 2012

Tabel 4.39
Koefisien Regresi Sederhana dan Uji signifikansi T

Model	Unstandarddi		Standardi	T	Sig
	zed	zed	zed		
(constant)	B	Std.Err	Beta		
	12.19	.812		15.0	.00
	0			10	0
Lingkungan Kerja	.391	.029	.944	13.7	.00
				01	0

Sumber : Analisis Perhitungan dari lampiran, Agustus 2012

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS 17.0 dan melalui tabel 4.28 dan tabel 4.29, kita dapat mengetahui nilai korelasi, koefisien determinasi, nilai F_{hitung} , T_{hitung} , signifikan, koefisien regresi dan sebagainya. Persamaan regresi linier sederhananya adalah:

$$Y = a + bX \rightarrow Y = 12.190 + 0.391X$$

Keterangan :

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Y = Variabel Dependen (prestasi kerja)

X = Variabel Independen (Lingkungan kerja)

Konstanta sebesar 12.190 artinya jika lingkungan kerja nilainya 0 maka prestasi kerja nilainya positif sebesar 12.190. koefisien regresi variabel lingkungan kerja nilainya sebesar 0,391 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan 0,391 satuan. Koefisien bernilai positif artinya pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja adalah positif,

artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin meningkatnya prestasi kerja.

Analisis korelasi ganda berguna untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja. Dari hasil analisa diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.944, dimana nilai korelasi ini mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja dan tingkat pengaruh ini termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya dari nilai R ini kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.891, ini berarti bahwa 89.1% variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Sisanya sebesar 10.9% dijelaskan oleh variabel lain misalnya motivasi, pendidikan, disiplin kerja dan upah.

Dalam rangka menguji hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja maka digunakan uji t. Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja secara individual terhadap prestasi kerja. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan di terima atau di tolak adalah dengan melihat tabel signifikan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 13.701, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db = 25 adalah = 1.708 . dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13.701 > 1.708$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima yaitu ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Nanga Pinoh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresinya adalah $Y=12.190 + 0.391X$. artinya lingkungan kerja yang kondusif, bersih, rapi, sarana yang mendukung akan membuat pegawai lebih berprestasi. Hal ini membuat pegawai merasa tidak bosan, sehingga semangat kerja akan ada dalam diri masing-masing pegawai sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat. Hasil uji hipotesis dengan uji t regresi memperoleh t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X) sebesar 13.701 diterima pada taraf signifikan 5% ($p<0,05$). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai. Sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja pegawai, semakin menurunnya pula prestasi kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan mempengaruhi prestasi kerja para pegawai dalam melakukan pekerjaan tersebut. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, dan sebagainya akan menurunkan prestasi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu instansi pemerintah maupun swasta harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan dan sebagainya yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar = 0.891 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 89.1%. Hal ini sebagai mana yang di kemukakan oleh Edi Sutriso (2009:149-151). Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Hal ini jelas berhubungan dengan lingkungan kerja karena aktivitas pegawai berjalan lancar apabila lingkungan kerja baik. Sisanya 10.9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pendidikan, disiplin kerja, upah dan motivasi.

D. Simpulan dan Keterbatasan

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Berdasarkan analisis variabel lingkungan kerja fisik melalui pencarian interval kelas dan distribusi variabel X, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan lingkungan kerja fisik di Kantor Camat Nanga Pinoh di katakan cukup baik oleh sebagian responden. Responden yang menyatakan cukup baik yaitu berjumlah 16 responden

(64%). Hal ini menegaskan bahwa masih ada yang perlu di perbaiki dalam sektor lingkungan kerja fisik di Kantor Camat Nanga Pinoh.

b. Berdasarkan analisis variabel prestasi kerja melalui pencarian interval kelas dan distribusi nilai variabel Y, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Prestasi kerja di Kantor Camat Nanga Pinoh di nyatakan cukup baik responden yang menyatakan cukup baik berjumlah 16 responden (64%). Hal ini menegaskan bahwa masih ada yang perlu di perbaiki dalam sektor prestasi kerja pegawai Kantor Camat Nanga Pinoh.

c. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan : $Y = 12.190 + 0.391X$ yang artinya prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil analisis regresi memperoleh nilai R hitung sebesar 0.944 yang berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.891, ini berarti 89.1% variabel prestasi kerja di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Sisanya sebesar 10.9% di jelaskan oleh variabel lain tidak diteliti seperti pendidikan, disiplin kerja, upah dan motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Camat Nanga Pinoh. Hasil ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X = 13.701$ diterima pada taraf signifikan 5% dan

dari hasil uji F yang memperoleh F_{hitung} sebesar 187.728 diterima pada taraf signifikan 5%.

2. Keterbatasan Studi

Adapun keterbatasan penelitian yang dialami peneliti antara lain:

- a. Jumlah populasi yang berjumlah 25 orang merupakan keterbatasan penelitian yang dialami peneliti. Sampel penelitian yang baik dan ideal adalah sampel berjumlah 30 responden atau lebih.
- b. Waktu yang diberikan untuk penelitian ini kurang banyak, karena masih banyak variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai untuk diteliti.

E. Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berjasa demi terselesaikannya penelitian ini. Secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pegawai Kantor Camat Nanga Pinoh, Kabupaten Melawi, tanpa bantuan para responden tersebut merupakan sebuah hal yang sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini. Selain itu peneliti juga berterima kasih kepada lembaga Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dan Universitas Tanjungpura Pontianak, karena oleh naungan lembaga inilah peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan tepat pada waktunya.

F. Referensi

Hasibuan, S. P. Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

T.Hani Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
www.bkn.go.id/wartakepegaw.aian.isi.php.

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



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL ILMIAH
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 : DEDY KURNIAWAN
NIM / Periode Lulus : E42008058 / 2012
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : dedykss.@yahoo.co.id / 085245778181

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 PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT NANGA PINOH**

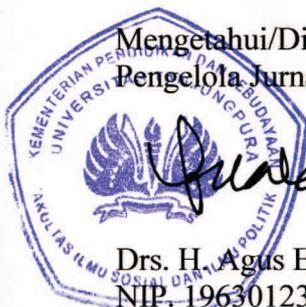
Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- 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 11/1/2013.....

Drs. H. Agus Eka, M.Si.
NIP. 19630123 198810 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 Januari 2013

(Dedy Kurniawan)