

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA

Diana Khairani Sofyan

Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Aceh-Indonesia

Corresponding Author: hatikue@yahoo.com

Abstrak – Peningkatan produktivitas kerja PNS bukan hanya masalah pada jumlah hari kerja saja, Namun juga dilakukan dengan melakukan pengaturan hari libur nasional dan cuti bersama untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama. Demikian halnya dengan kantor BAPPEDA Kab. X, peningkatan produktifitas sangat diperlukan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam hal ini penelitian dilakukan guna mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai, apakah berpengaruh terhadap produktifitas atau tidak. Ada dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (independent variabel) dan Kinerja kerja(dependent variabel). Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kinerja kerja, produktifitas

1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang di berikan tugas dalam penyusunan perencanaan dan mengendalikan pembangunan Daerah. Perencanaan pada dasarnya adalah proses penetapan sasaran (objektif) melalui pengambilan keputusan yang bertujuan untuk mencapai hasil sesuai dengan misi suatu organisasi. Tujuan dapat dicapai melalui hasil yang optimal di wilayah tertentu dengan kebijaksanaan yang terarah. Keputusan harus dibuat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan keterbatasan yang dimiliki.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja PNS bukan hanya masalah jumlah hari kerja saja. Namun juga dilakukan dengan melakukan pengaturan hari libur nasional dan cuti bersama untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik

faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama.

Untuk mengatasi hal-hal tersebut, pihak pimpinan suatu instansi pemerintah memerlukan adanya upaya-upaya menyeluruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, yang nantinya diharapkan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan kesadaran akan kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan dan etos kerja produktif dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan semangat kerja, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu, dan menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja kerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten X”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan hanya di kantor BAPPEDA Kabupaten X tanpa melihat perbandingan dengan kantor BAPPEDA Kab. lainnya.
2. Penelitian dilakukan hanya untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X.

2 Landasan Teori

2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Beberapa pengertian kinerja dari beberapa ahli yaitu: Dalam kamus umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat [1]. Selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh pemerintahan, organisasi profesi dan organisasi lainnya yang berkaitan) [2].

Dalam keputusan ketua lembaga administrasi Negara No. 589/IX/6Y/1999 Tanggal 20 September 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Berdasarkan batasan dan penjelasan tersebut, maka kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (output) sesuai dengan tujuan organisasi. Intinya batasan maupun yang akan digunakan, penilaian individu selalu diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan dibidang sumber daya manusia.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi.

Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi [3]. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan [4].

Selain itu kemungkinan ada hal-hal yang berada disekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Tetapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan perusahaan akan memberikan suatu

lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau orang-orang dalam perusahaan. Hal ini akan memberikan pengaruh pada keputusan kerja karyawan pada perusahaan tersebut [5].

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya .

2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut [6]:

1. *Fasilitas Kerja*, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. *Gaji dan tunjangan*, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. *Hubungan kerja*, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan [4].

2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (*performance*) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial.

Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat [7].

3 Metodologi Penelitian

3.1 Gambaran Umum BAPPEDA

Sebagai mantan pengusaha Gubernur A. Muzakir Walad menganggap daerah Aceh perlu memiliki sebuah Badan Perencanaan yang tangguh dan handal. Untuk merealisasikannya dikeluarkan Surat Keputusan gubernur Kepala daerah istirnewa Aceh No 53/111/1968 tanggal 26 juni 1968 mengenai pembentukan Badan Perencanaan dan Pembangunan Aceh yang dikenal dengan Aceh Development Board (ADB). Sebelum ADB dibentuk telah banyak Badan Perencanaan dibentuk oleh pemerintah daerah seperti : Bappeda yaitu Badan perancang daerah yang dibentuk dengan surat keputusan Gubernur kepala daerah Istimewa Aceh Nomor : 22/1962 tanggal 30 januari 1962. Bakopda yaitu badan Koordinasi Pembangunan Daerah Istimewa Aceh yang dibentuk berdasarkan keputusan Gubernur tahun 1964. Badan Pertimbangan dan Perencanaan Pembangunan Daerah (BP3D) yaitu yang dibentuk atas dasar Surat Keputusan Gubernur Kepala daerah istimewa Aceh tahun 1967.

Pada tanggal 18-21 Desember 1972 pemerintah pusat telah mengadakan pertemuan dengan pemerintah daerah Tingkat I Seluruh Indonesia di Sanur, Bali, dalam rangka membahas model dan bentuk badan perencanaan untuk daerah tingkat I seluruh Indonesia. Hasil rapat ini telah mengeluarkan Kepres no. 15 tahun 1974 yang disusulkan dengan keputusan Menteri dalam Negeri No 142 tahun 1974 tentang pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan daerah Tingkat II seluruh Indonesia serta susunan organisasi dan tata kerjanya.

3.2 Identifikasi variabel Penelitian

Agar suatu variabel dapat diukur, maka variabel tersebut perlu dioperasionalkan. Definisi ini memberikan batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel. Pada penelitian ini ada dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (independent variabel) dan Kinerja(dependent variabel).

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penarikan sampel dilakukan dengan metode *Startifield Random Sampling* yaitu dilakukan secara acak pada seluruh Pegawai BAPPEDA Kab. X Pengambilan sampel dilakukan pada 40 Responden dari 59 Pegawai yang tersebar pada beberapa bidang kerja yaitu:

- Kepala BAPPEDA
- Sekretaris
- Sub Bagian Umum & Kepegawaian
- Sub Bagian Keuangan

- Sub Bagian Penyusunan Program
- Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi
- Bidang Perencanaan Pembangunan Sarana & Prasarana
- Bidang Pengendalian Pembangunan Sosial Budaya & SDA
- Bidang Penelitian, Pengendalian & Evaluasi Pembangunan

3.4 Alat Ukur yang digunakan

Untuk memperoleh data-data dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data melalui kuisisioner dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, yaitu metode yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skala. Setiap pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban, yaitu: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju dan SS= Sangat Setuju.

3.5 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan analisis statistik, pertimbangan peneliti menggunakan analisis statistik adalah: statistik bekerja dengan angka-angka, statistik bersifat objektif dan statistik bersifat universal dalam arti dapat digunakan hampir pada semua bidang penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (t-tes) yaitu dengan membandingkan antara signifikansi Signifikan t-hitung dengan t-tabel.

- Jika statistik t-hitung > statistik t-tabel, maka Ha diterima
- Jika statistik t- hitung < statistik t- tabel, maka Ha ditolak

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kab. X, dilakukan dengan menggunakan Persamaan Regresi Linear sederhana yang diolah melalui bantuan Program SPSS. Secara matematis persamaan Regresi Linear diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Tingkat Lingkungan Kerja

X =Lingkungan Kerja

e = *Errors Terms*

4 Pengumpulan dan Pengolahan Data

4.1 Pengumpulan Data

Karakteristik responden dapat dikelompokkan atas dasar jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status dan masa kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang dipilih secara langsung terhadap responden yang bekerja pada Bappeda Kabupaten Aceh Utara, dan dapat juga dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	a. Pria	19	47.5
	b. Wanita	21	52.5
2.	Usia		
	a. < 19 Tahun	-	-
	b. 20 – 25 Tahun	1	2.5
	c. 26 – 31 Tahun	5	12.5
	d. 32 – 37 Tahun	7	17.5
	e. 38 – 43 Tahun	23	57.5
	f. > 43 Tahun	4	10.0
3.	Tingkat Pendidikan		
	a. SMU	8	20.0
	b. Diploma/Akademi	3	7.5
	c. Sarjana	23	57.5
	d. Pasca Sarjana	6	15.0
4.	Status Responden		
	a. Menikah	39	97.5
	b. Belum Menikah	1	2.5
	c. Duda	-	-
	d. Janda	-	-
5.	Masa kerja		
	a. < 0 Tahun	6	15.0
	b. 0-4 Tahun	4	10.0
	c. 5-9 Tahun	8	20.0
	d. 10-14 Tahun	12	30.0
	e. 15-19 Tahun	4	10.0
	f. 20-24 Tahun	3	7.5
	g. 25-29 Tahun	3	7.5

Sumber : Data Primer, 2009

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang bekerja pada Bappeda yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47.5 persen dan wanita 52.5 persen, Usia antara 20-25 tahun sebanyak 2.5 persen, usia antara 26–31 tahun berjumlah 12.5 persen, usia antara 32-37 tahun berjumlah 17.5 persen, usia antara 38-43 tahun sebanyak 57.5 persen dan usia diatas 43 tahun berjumlah 10.0 persen. Tingkat pendidikan yang diambil sebagai salah satu variabel yang penting dalam penelitian ini adalah yang berpendidikan tamatan SMU sebanyak 20.0 persen, tamatan Diploma/Akademi 7.5 persen dan tamatan Sarjana sebanyak 57.5 persen serta tamatan Pasca Sarjana hanya 15 persen. Status responden yang bekerja pada Bappeda Kab. X adalah berstatus sudah menikah sebanyak 97.5 persen, yang belum menikah hanya 2.5 persen. Sementara masa kerja pegawai adalah yang

bekerja kurang dari 0 tahun sebanyak 15.0 persen, yang bekerja antara 0-4 tahun sebanyak 10.0 persen, bekerja antara 5-9 tahun sebanyak 20.0 persen, bekerja antara 10-14 tahun sebanyak 30.0 persen, bekerja antara 15-19 tahun sebanyak 10.0 persen, bekerja antara 20-24 tahun sebanyak 7.5 persen, dan yang bekerja antara 25-29 tahun adalah sebanyak 7.5 persen.

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 Uji Reliabilitas dan Uji Validities

Berdasarkan analisis uji reliabilitas diketahui Alpha untuk setiap variabel adalah bernilai lebih besar dari 0.6, sehingga disimpulkan bahwa reliabilitas setiap variabel yang diteliti menunjukkan pengukuran kehandalan yang sudah memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* yang dikemukakan oleh *Maholtra* dengan nilai yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Uji Reliabilitas Pada Setiap Variabel

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Lingkungan	0.96	Handal
2	Kerja	4	Handal

Pada Uji Validitas diperoleh bahwa koefisien korelasi untuk semua variabel dalam penelitian ini pada tingkat kepercayaan 95 persen adalah signifikan. Data dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel Kinerja	Koefisien Korelasi				Nilai kritis 5% (N=40)
	Pertanyaan	V6	V7	V8	
V6	1	0.938	0.887	0.905	0.312
V7	0.938	1	0.803	0.895	
V8	0.887	0.803	1	0.808	
V9	0.905	0.895	0.808	1	

Variabel Lingkungan Kerja	Koefisien Korelasi					Nilai kritis 5% (N=40)
	Pertanyaan	V10	V11	V12	V13	
V10	1	0.945	0.880	0.867	0.953	0.312
V11	0.945	1	0.928	0.868	0.936	
V12	0.880	0.928	1	0.896	0.906	
V13	0.867	0.868	0.896	1	0.908	
V14	0.953	0.936	0.906	0.908	1	

5 Pembahasan

5.1 Analisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten X.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Utara maka dilakukan perhitungan Regresi Linier

Sederhana dengan hasil perhitungan akhir diantaranya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut .

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel Penelitian	Lokasi	Koefisien Regresi	t- Hitung	Nilai R	Signifikan
a	Konstanta	2.463	5,669	0.993	0.000
y	Lingkungan Kerja	0.717	30.532	0.985	0.000

R Squared = 0,961
DW = 0.801

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Dari hasil penelitian maka dapat diperoleh persamaan estimator yaitu,

$$Y = 2.463 + 0.717 X,$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai:

- Konstanta sebesar 2.463 artinya jika variabel lingkungan kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X sebesar 2.463 maka kinerja pegawai juga hanya sebesar 2.463.
- Apabila variabel lingkungan kerja mengalami perubahan sebesar 1 skala maka pengaruh terhadap kinerja dianggap tetap.
- Hasil penelitian diperoleh koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.
- Koefisien regresi (x) sebesar 0.717, artinya jika hubungan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,717.
- Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kinerja kerja dengan lingkungan kerja, semakin besar nilai variabel lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja kerja pegawai BAPPEDA Kab. X.

5.2. Pembuktian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji T yaitu pada tingkat keyakinan (Confidence interval 95%) atau tingkat kesalahannya (Alpha) α sebesar 0,05. Uji T dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel penjelas terhadap variabel terkait secara partial.

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

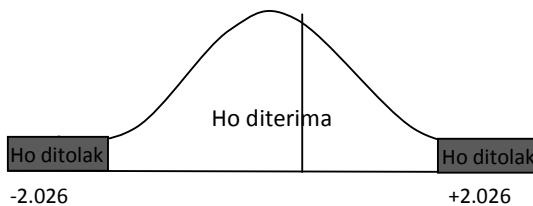
- Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.

Ha : Adanya pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.
- Menentukan Tingkat Signifikan, Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5 % atau 0.05)

adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

- c. Menentukan t Hitung, Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh t Hitung sebesar 30.532.
- d. Menentukan t Tabel
Tabel distribusi T dicari pada $\alpha = 5\%$, uji 2 sisi, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $40-2-1=37$ yaitu 2.026.
- e. Kriteria Pengujian
Ho diterima jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
Ho ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- f. Membandingkan t hitung dengan t tabel
Nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ yaitu $30.532 > 2.026$ maka Ho di tolak.
- g. Gambar, daerah penentuan Ho



Gambar 1. Daerah penerimaan Ho

- h. Kesimpulan, Ho ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.

6 Kesimpulan Dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 40 Responden diperoleh bahwa reliabilitas setiap variabel yang diteliti menunjukkan pengukuran kehandalan yang sudah memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha*.
2. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan akhir estimasi yaitu $Y = 2.463 + 0.717 X$, konstanta sebesar 2.463 artinya jika variabel lingkungan kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X sebesar 2.463 maka kinerja pegawai juga hanya sebesar 2.463.
3. Hasil penelitian diperoleh koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.
4. Koefisien regresi (x) sebesar 0.717, artinya jika hubungan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,717.
5. Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa Ho ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:.

1. Diharapkan kepada pimpinan Bappeda Kabupaten X, agar kinerja pegawai terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Pada dasarnya kinerja pegawai Bappeda Kabupaten X sudah baik, namun ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan kembali seperti hubungan antara sesama pegawai, temperatur udara, sanitasi lingkungan dan prasarana yang mendukung, sehingga pegawai dapat memaksimalkan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik, disarankan pimpinan juga memperhatikan kepada faktor lain selain dari faktor-faktor lingkungan kerja, seperti faktor motivasi dan tersedianya sumber daya manusia yang siap pakai.

Daftar Pustaka

- [1] Badudu, Zain, *Kamus Umum bahasa Indonesia*, Jakarta, Penerbit: Pustaka Sinar Harapan, 2002.
- [2] Bastian, Indra, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, Yogyakarta, Penerbit: BPF, 2001.
- [3] Fieldman, *Human Stress, Work and Job Satisfaction*, terjemahan Ny. L. Mulyana, Jakarta, Penerbit: Pustaka Binaman Presindo, 2003.
- [4] Nitisemito, alex S, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Penerbit: Ghalia Indonesia, 2002.
- [5] Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, edisi keempat, Yogyakarta, Penerbit: BPF 2003.
- [6] G. Tyssen, Theodore, *Bisnis dan Manajemen Buku petunjuk Bagi Manjer Pemula*, alih Bahasa Hadyana Cetakan Pertama, Jakarta. Penerbit: Arcan, 2003
- [7] Munie (1998), *Manajemen Personalia*, Jakarta, Penerbit: PT. Rineka Cipta, 1998.