

The Effect Of The Working Environment On The Performance Of Class II B Rutan Employees In Prabumulih City

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Prabumulih

Sumardani¹, Sri Suparni², Romsa Endrekson³

Program Studi Manajemen STIE Prabumulih^{1,2,3}

sumardani720@gmail.com¹, niniksri30@yahoo.com², romsaendrekson@gmail.com³

ABSTRACT

The Influence of the Work Environment on the Performance of Rutan Employees Class II B Prabumulih City. This study aims to determine how much influence the work environment has on employee performance. This type of research used quantitative research methods which are more focused on the aspect of measuring objectively on social phenomena. and using a simple linear regression analysis test. This research was conducted with a non-probability sample method with a total sample of all employees in this study. The sample of the primary data questionnaire was taken 100% (one hundred percent) namely 75 employees at the Class II B Detention Center Office in Prabumulih City. The results of the regression calculation can be seen that the coefficient of determination (R Square) obtained is 0.891, this means that 89.1% of Employee Performance is influenced by the Work Environment while the remaining 10.9% is influenced by other variables not examined in this study. The r value is 0.862, this result shows that the Work Environment (X) is able to explain the changes that occur in Employee Performance (Y) by 86.2%. And to find out which variable X actually has an influence on the Y variable.

Keywords : Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rutan Kelas II B Kota Prabumulih, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Jenis penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif yang lebih menuju kepada pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. dan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana, Penelitian ini dilakukan dengan *non-probability sample Method* dengan sampel berjumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai. Sampel kuesioner data primer diambil 100% (seratus persen) yaitu 75 pegawai di Kantor Rutan Kelas II B Kota Prabumulih. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,891, hal ini berarti 89,1% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai r sebesar 0,862, hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 86,2%. Dan untuk mengetahui variabel X mana saja yang sesungguhnya mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin pesat menuntut perubahan dalam berbagai bidang dan memacu adanya perbaikan sistem terus menerus menuju ke arah yang lebih baik dari sebelumnya. Demikian pula halnya dengan bidang pelayanan pemerintah pada umumnya,

yang dicerminkan oleh kinerja birokrasi pemerintah. Saat sekarang masih saja terjadi ekonomi biaya tinggi dan segala bentuk efisiensi di sektor pemerintah, hal ini setidaknya tidaknya bersumber dari kinerja birokrasi yang masih belum baik dan memuaskan masyarakat.

Yang menjadikan faktor ketenangan dan keamanan sebagai ukuran atau parameter keberhasilan dan kinerja lembaga masyarakat, sehingga dalam hal ini mau tidak mau pendekatan yang dilakukan masih pendekatan yang diterapkan dalam sistem kepenjaraan, yaitu *security approach*. Pendekatan masyarakat yang meliputi pembinaan, pembimbingan dan pengayoman dengan karakter korektif, edukatif, dan rehabilitasi tidak digunakan dalam kenyataannya. Jenis pendekatan inilah yang kemudian memberikan efek domino, yaitu terjadinya secara terus menerus pengingkaran hak-hak dasar warga binaan masyarakat sebagaimana tercantum dalam pasal 14 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang masyarakat.

Masalah kedua menyangkut kelebihan penghuni (*over capacity*). Dalam hal ini lembaga kepolisian menjadi salah satu penyumbang terbesar dalam memenuhi hunian lembaga masyarakat, karena memasukkan sebanyak mungkin orang ke dalam lembaga masyarakat adalah sebuah prestasi tersendiri, begitu pun dengan para hakim dituntut untuk lebih jeli dalam menetapkan suatu *vonis*.

Menurut Terry (2016:91), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau institusi. Lingkungan kerja yaitu tempat dimana pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Permasalahan ketidakjelasan apa yang akan menjadi tanggung jawab, masalah kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, adanya hambatan sistem yang menjadi terhambatnya pekerjaan, dan sebagainya. Menurut Mangkunegara (2015:9) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan Nitisemito (2014:82). lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Soedarmayanti, 2015) bahwa penerangan, tingkat kebisingan

(ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling *intrik* diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap (mutahir). Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

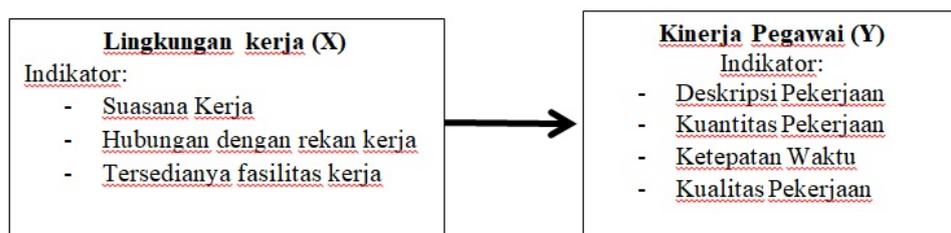
Indikator Kinerja

Menurut Riordan (dalam Christi, dkk 2010), indikator dalam kinerja adalah:

1. Deskripsi Pekerjaan
Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.
2. Kuantitas Pekerjaan
Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
3. Ketepatan Waktu
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam untuk mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Kualitas Pekerjaan
Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan secara spesifik pola pikir hubungan antar variabel-variabel di dalam sebuah penelitian. Berdasarkan telaah teoritis di atas, maka model penelitian atau kerangka pemikiran teoritis yang dibangun terdapat dalam Gambar dibawah ini, yang menggambarkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen, digunakan untuk memudahkan pemahaman konsep yang digunakan adalah:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2016) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rutan Kelas II B Kota Prabumulih.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif yang lebih menuju kepada pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Untuk melakukan pengukuran, Tiap-tiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Kota Prabumulih.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dilakukan dengan *non-probability sample*, penelitian ini dilakukan dengan tidak berdasarkan kriteria tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Rutan Kelas II B Kota Prabumulih, yang secara keseluruhan berjumlah 75 orang.

Sampel

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representatif* (mewakili). (Irawan, 2017) mengemukakan bahwa sebagian pakar mengatakan apabila populasi ≤ 100 diambil semuanya sebagai sampel, akan tetapi apabila populasi ≥ 100 diambil minimal 25-30 %. Jadi, sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai. Sampel kuesioner data primer diambil 100% (seratus persen) yaitu 75 pegawai di Kantor Rutan Kelas II B Kota Prabumulih.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat pada waktu peneliti menggunakan data suatu metode pengumpulan data (Suharsimi Arikunto 2014), dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa angket (kuesioner) yang berisikan pertanyaan yang akan di jawab oleh responden.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari angket atau kuesioner, agar kuesioner yang disebarkan kepada responden benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur maka kuesioner haruslah shahih (valid) dan andal (reliabel). Uji validitas dan uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner agar data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Di dalam melakukan penelitian ini menggunakan juga data sekunder, pengambilan data sekunder dilakukan dengan cara memperoleh melalui media yang berupa buku, catatan, studi pustaka. Sehingga penulis dapat mudah mendapatkan data ini.

Uji Validitas

Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan

valid jika signifikansi $< 0,05$. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan $0,207$, jika korelasi (r) lebih besar dari $0,207$ maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Kuesioner dikatakan *reliable* (andal) jika *Cronbach's alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak *reliable* jika *cronbach's alpha* $< 0,06$ (Ghozali, 2012).

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, dengan dibantu oleh perangkat lunak SPSS. Guna memudahkan penelitian terhadap data yang terkumpul, maka metode analisis data yang digunakan yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Adapun langkah-langkah untuk asumsi klasik adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut (Santoso, 2010) tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Selain itu deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normalitas. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. (Ghozali, 2015) Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*. Menurut (Ghozali, 2015) ada dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji korelasi

Uji korelasi adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut dikendalikan untuk dibuat tetap keberadaannya. Setelah data yang terkumpul berhasil diubah menjadi data interval, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara ketiga variabel yang diteliti. (Sugiono, 2016)

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) kinerja pegawai, dan lingkungan kerja (X) maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut (Sugiyono 2016) Formula untuk regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Nilai konstanta
- X : Lingkungan Kerja
- b : Koefisien regresi X
- e : *Standard error of the estimate*

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2016:134). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan dengan $\alpha = 5\%$. Apabila nilai signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya. Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai Sig. > 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (Uji R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (Uji R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (Uji R²) nol variable independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (Uji R²) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variable bebas. Dan uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi dependen (Setiaji, 2012).

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	37.05	14.403	.523	.890
LK2	37.20	14.432	.562	.888
LK3	37.03	12.972	.823	.869
LK4	37.08	13.480	.634	.884
LK5	37.05	13.213	.791	.872
LK6	36.91	15.221	.464	.893
LK7	37.01	14.851	.432	.896
LK8	36.84	13.217	.819	.870
LK9	37.03	13.675	.648	.882
LK10	36.88	14.080	.653	.882

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas ditabel diketahui untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja pertanyaan 1 sampai 10 semua item ada variabel X dinyatakan valid alat uji berdasarkan jawaban item pertanyaan 1 sampai dengan 10 dengan total korelasi masing-masing *corrected item total correlation*nya lebih dari 0,30.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	37.48	11.983	.291	.819
KP2	37.49	11.388	.374	.813
KP3	37.56	10.412	.619	.785
KP4	37.60	10.676	.550	.793
KP5	37.55	10.521	.637	.784
KP6	37.55	11.386	.476	.802
KP7	37.64	10.990	.522	.797
KP8	37.51	10.767	.570	.792
KP9	37.61	11.186	.426	.808
KP10	37.49	11.172	.503	.799

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang ada ditabel, maka item-item pernyataan variable kinerja karyawan (Y) semuanya valid. Terbukti dari nilai *corrected item total correlation*nya pada variabel Y yang didapat dari jawaban pernyataan 1 sampai dengan 10 semuanya lebih dari 0,30

Reliabilitas

Uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* semua nilai item adalah lebih dari 0,60. Artinya tingkat kestabilan terhadap alat ukur variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja tersebut lebih besar dari 60%, artinya item-item variabel dalam lingkungan kerja penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji reliabilitas Variabel Lingkungan kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut :

Uji Normalitas

Uji Normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan cara Normal P-P Plot. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu:

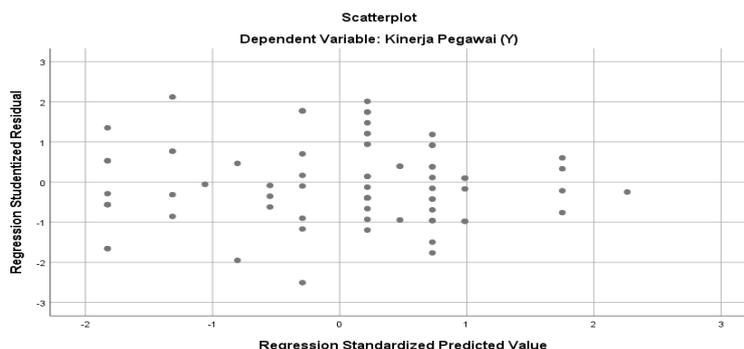


Gambar 2. Pengujian Normalitas

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal.

2. Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang lain dengan hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Deskriptif statistik

Analisis verikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dan analisis verikatif ini dilakukan Beberapa pengujian statistik sebagai berikut :

Uji korelasi

Uji korelasi adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi antara hubungan variabel tersebut dikendalikan untuk dibuat tetap keberadaanya. Hasil korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Korelasi

Correlations					
			Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja (X)	Correlation Coefficient	1.000	-.018	.054
		Sig. (2-tailed)	.	.878	.648
		N	75	75	75
	Kinerja Pegawai (Y)	Correlation Coefficient	-.018	1.000	.996**
		Sig. (2-tailed)	.878	.	.000
		N	75	75	75
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.054	.996**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.648	.000	.
		N	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil perhitungan korelasi pearson pada tabel di atas dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

- Keeratan hubungan antara lingkungan kerja (X) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,878 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang kuat. Berdasarkan perhitungan di atas, penulis menggunakan ketentuan nilai r yaitu:

Analisa Uji regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.564	4.590		9.490	.000
	Lingkungan Kerja (X)	.704	.112	-.055	4.873	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 43,564 + 0,704 X + 4,590e$$

Nilai konstanta adalah 43,564 yang mengandung arti bahwa total skor lingkungan kerja sebesar 43,564 jika skor X = 0. Nilai koefisien X sebesar 0,704 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel lingkungan kerja (X) akan menurunkan skor lingkungan kerja (X) sebesar 0,704.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011:97). Jika nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} , maka dapat dinyatakan ada pengaruh terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya. Dalam pengujian ini adalah :

Dengan bantuan SPSS For Windows maka dapat diperoleh angka yang akan menunjukkan sebuah nilai untuk dapat ditentukan apakah keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

Tabel 7. Koefisien Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.564	4.590		9.490	.000
	Lingkungan Kerja (X)	.704	.112	-.055	4.873	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Untuk uji hipotesis pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung 4,873 sedangkan t-tabel 2,007 dan sig sebesar 0,006 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai Kantor Rutan Kelas IIB Prabumulih pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah terima H_a dan tolak H_0 .

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar *variable independen* berpengaruh terhadap *variable dependen* yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.891	.796	3.766
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien Kinerja Pegawai determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,891, hal ini berarti 89,1% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian diatas, maka dihasilkan kesimpulan bahwa sebagai berikut :

Pengaruh variabel yaitu lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai secara parsial atau individu menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja pegawai di Kantor Rutan Kelas IIB Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t-statistik/t hitung terhadap t-tabel = 2.002 yang dilakukan menggunakan program SPSS yaitu hasil untuk pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai thitung = 4,873 > ttabel = 2.002 maka Ho diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 dan dengan nilai dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Kinerja pegawai. Koefisien regresi dari lingkungan kerja adalah sebesar 0,704. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat lingkungan Kerja sebesar satu poin maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,704. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Semakin baik Lingkungan Kerja yang ada akan semakin tinggi pula Kinerja pegawai, sebaliknya semakin tidak baik Lingkungan Kerja yang ada semakin rendah pula kinerja pegawai.

Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai standar *error of the estimated* sebesar 3.766. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi tingkat Kinerja pegawai dapat ditentukan sebesar 79,6%. Nilai Adjusted R square adalah sebesar 0.796 hal ini berarti 79,6% dari variasi variabel dependen Kinerja pegawai pada kantor Rutan Kelas IIB Prabumulih dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,207 atau 20,7 % dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel selain lingkungan Kerja. Maka hipotesis dapat di jelaskan memiliki pengaruh signifikan dan positif dengan Nilai Adjusted R square adalah sebesar 0.796 (79,6%) hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 79,6% variasi dari variabel Kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu disampaikan oleh peneliti, antara lain:

1. Berdasarkan permasalahan lingkungan kerja maka peneliti menyarankan pihak manajemen Rutan kelas IIB Prabumulih, untuk kepala Rutan selalu memperhatikan hubungan antar pegawainya, dengan mengadakan silaturahmi antar pegawai diluar pekerjaan dan tugas
2. Berdasarkan masalah kinerja pegawai maka peneliti menyarankan pihak manajemen Rutan kelas IIB Prabumulih, untuk membuat setiap pekerjaan harus dibuat dengan standar operasional yang jelas

3. Bagi penelitian selanjutnya

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ada variabel- variabel lain yang bisa dijadikan sebagai variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan lagi penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang mungkin bisa memberikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS*. In *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19* (p. 113). <https://doi.org/10.2307/1579941>
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar P. (2016). *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nitisemito. (2007). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Singgih Santoso, (2010). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setiaji. Bambang, (2012). *Panduan Riset dengan Pendekatan kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Singarimbun, Masri. (2016). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.
- Sudjana, (2011). *Metode Statistik*, Bandung: TARSITO.
- Sugiyono, (2015). *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta..
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*.
- Terry, George R. (2011). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara
- Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. 88-98