

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi

Muhammad Emil, Erwin DS

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Correspondence email: muhammademil74@gmail.com, erwinsuganda97@gmail.com

Abstract. *In carrying out organizational activities, the work environment is all conditions that are around workers, so that either directly or indirectly it can influence in carrying out assigned tasks. The method of collecting data in this study uses library research and field research by collecting data from a list of statements. And information that comes from books and the internet for theory making. Subdistrict Jambi Timur Kota Jambi is an arean was established on 8 November 2006 based on the regional Number 12 in 2006. Dubdistrict Jambi Timur Kota Jambi Capital City Tanjung Pinang. Based on the research results, the simple regression value is $Y = 0.785 + 0.669 X$, with an R value and a R^2 value of 0.496. In the t test, the work environment affects the performance of employees at the Head Office of East Jambi, Jambi City with a tcount of 7.809 and a significant value of 0.000. Suggestions in this study are Jambi to pay attention to the work environment in the East Jambi Sub-district Office of Jambi City related to sound / noise. As employees of the sub-district office, we should pay attention to performance related to communication between colleagues.*

Keywords: *performance related, communication between colleagues*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas dan fungsi untuk mengelola unsur kemanusiaan secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Hamali, 2016).

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektifitas sebuah perusahaan. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu organisasi. Begitu pula halnya pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi yang memiliki visi dan misi yaitu Terwujudnya Pelayanan Terpadu Yang Prima Kecamatan Jambi Timur. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Berikut pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Jambi Timur, sebagai berikut:

Tabel 1
Daftar Pegawai Kantor Camat Jambi Timur tahun 2015-2019

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
1	2015	50	-
2	2016	53	5,7
3	2017	57	7,0
4	2018	60	5,0
5	2019	64	7,1

Sumber data: Laporan Pegawai Kantor Camat Jambi Timur, 2020

Tabel 1 terlihat jumlah pegawai dari tahun 2015-2019 mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016 sebanyak 53 mengalami perkembangan pegawai atau setara 5,7%, tahun 2017 sebanyak 57 mengalami perkembangan pegawai atau setara 7%, tahun 2018 sebanyak 60 mengalami perkembangan pegawai atau setara 5%, dan tahun 2019 sebanyak 64 mengalami perkembangan pegawai atau setara 7,1%. Hal ini sebagai akibat adanya

peningkatan mobilisasi penduduk diwilayah camat Jambi Timur dan sekitarnya. Untuk mendukung kinerja yang kondusif maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013) Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain ruangan yang nyaman dan tertata rapi, ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang sesuai serta keadaan lainnya yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas. Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional organisasi karena kondisi dan keadaanya mampu mengaruhi sikap pegawai yang secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2
Daftar Sarana dan Prasarana Pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi Tahun 2015-2019

No	Jenis Saran dan Prasarana Kerja	Tahun dan Jumlah Barang					Kondisi Barang	
		2015	2016	2017	2018	2019	Baik	Rusak
1	Lemari	5	5	5	5	5	4	1
2	Meja	24	25	30	30	30	20	10
3	Kursi	20	25	25	30	33	30	3
4	Komputer	8	8	10	10	10	6	4
5	Printer	8	9	9	10	10	8	2
6	Mesin tik	1	1	1	0	0	0	1
7	Mobil Dinas	2	2	2	2	2	2	0
8	Motor Dinas	5	6	6	8	8	4	4
9	AC	5	5	5	5	5	5	0
10	Papan Data	4	4	5	5	6	4	2

Sumber: Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi, Tahun 2020

Tabel 2 tergambar bahwa secara umum lingkungan kerja fisik pada Kantor Camat Jambi Timur cukup baik tetapi belum ideal, meskipun masih terdapat beberapa item kebutuhan peralatan kerja yang tidak dapat digunakan. Hal ini tentu saja tetap harus diperbaiki agar dapat lebih optimal dalam mendukung pekerjaan di Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Kantor Camat Jambi Timur terdapat beberapa keadaan yang kurang kondusif, kebersihan yang kurang terjaga, kurangnya pencahayaan diruangan, fasilitas dikantor yang kurang memadai seperti printer yang banyak tidak berfungsi sehingga printer yang ada digunakan secara bersama-sama sehingga kinerja di Kantor tersebut masih rendah. Selanjutnya keamanan (*security*) dalam kantor hanya ada satu sehingga pegawai merasa tidak aman dalam meninggalkan dokumen-dokumen ditempat kerja, dengan lingkungan yang demikian hal ini menyebabkan tingkat kinerja juga rendah. Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawannya. Kinerja yang kurang optimal dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan organisasi menjadi kurang produktif dan akan dapat memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2001) kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja. Kinerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja karyawan secara efektif demi terciptanya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang. (Mangkunegara, 2011)

Tabel 3
Realisasi pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi Tahun 2015-2019

Tahun	Pelayanan Administrasi umum		
	Target (%)	Realisasi (%)	Pencapaian Target (%)
2015	85,0	81,7	96,1
2016	87,0	82,0	94,2
2017	87,0	84,6	97,2
2018	90,0	85,1	94,5
2019	90,0	86,0	95,5
Rata-rata			95,5

Tahun	Lembaga Kemasyarakatan		
	Target (%)	Realisasi (%)	Pencapaian Target (%)
2015	85,0	75,8	89,1
2016	87,0	80,9	92,9
2017	87,0	79,0	90,8
2018	90,0	80,8	89,8
2019	90,0	81,5	90,5
Rata-rata			90,62

Tahun	Sarana dan Prasarana Yang Dibangun		
	Target (%)	Realisasi (%)	Pencapaian Target (%)
2015	5	2,0	40,0
2016	7	4,5	64,2
2017	8	4,7	58,7
2018	10	5,5	55,0
2019	10	4,9	49,0
Rata-rata			53,38

Tahun	Masyarakat Penerima Rastra		
	Target (%)	Realisasi (%)	Pencapaian Target (%)
2015	2	1,3	65
2016	2	1,6	80
2017	2	1,4	70
2018	2	1,7	85
2019	2	1,5	75
Rata-rata			75

Sumber: Laporan Capaian Target Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi (data diolah), 2020

Tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi dalam lima tahun terakhir belum mencapai target yang maksimal yaitu 100%. Pelayanan administrasi umum tepat waktu sebesar 95,5%, Program kerja Lembaga kemasyarakatan yang aktif sebesar 90,62%, Sarana dan prasarana public yang dibangun sebesar 53,38%, dan Masyarakat penerima rastra (beras sejahtera) sebesar 75%. Oleh karena itu dibutuhkan peran dari seseorang pemimpin yang harus mempunyai kemampuan untuk mengembangkan pegawai untuk dapat memberikan kontribusi yang optimal dan memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan pekerjaannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sulistiyani (2018) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Sumber daya manusia (Hamali, 2016) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Menurut Sudaryo (2018) sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani, 2018). Menurut Sedarmayanti (2001) manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Bambang (2012) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Menurut Rahmawati (2014) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan

kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negative dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator untuk menilai lingkungan kerja fisik, dapat dijelaskan sebagai berikut (Sudaryo, 2018): Penerangan/cahaya; Suhu udara; Kebersihan; Penggunaan warna/pewarnaan; Suara/kebisingan; dan Keamanan kerja

Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2009) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja (Sedarmayanti, 2001). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Mathis dan Jackson (2009) mengemukakan kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: (a) kuantitas dari hasil, (b) Kualitas dari hasil, (c) ketepatan waktu dan hasil, (d) kehadiran dan (e) kemampuan bekerja sama. Kinerja adalah hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja. Sedarmayanti (2001) menyebutkan ada 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu: Kualitas Kerja (*Quality of work*); Ketepatan Waktu (*Promptness*); Inisiatif (*Inisiative*); Kemampuan (*Capability*); Komunikasi (*Comunication*)

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Menurut Hidayat (2010) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menentukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu. Penilaian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2017). Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2014) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Skor terendah : Bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 64 = 64

Skor tertinggi : Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 64 = 320

Untuk mencari rentang skala digunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{64(5-1)}{5} = 51,2$$

Dimana: N : Jumlah sampel; m : Jumlah alternative jawaban item

Berdasarkan jumlah rentang skala tersebut diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut:

64 - 115,1 = Sangat tidak baik/sangat rendah; 115,2 - 166,3 = Tidak Baik/Rendah; 166,4 - 217,5 = Cukup Baik/Cukup Rendah; 217,6 - 268,7 = Baik/Tinggi; 268,8 - 320 = Sangat Baik/Sangat Tinggi

Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan: a = Konstanta; b = Koefisien Regresi; X = Lingkungan Kerja; Y = Kinerja Karyawan

Hasil

Tabel 4
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 12 Item Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Saya merasa dalam ruangan ini terdapat pencahayaan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	282	Sangat Baik
2	Tempat kerja saya bekerja memiliki penerangan yang baik	278	Sangat Baik
3	Suhu udara di ruang kerja berjalan dengan baik	275	Sangat Baik
4	Ventilasi di ruang kerja yang modern, membantu mempermudah setiap pekerjaan yang saya lakukan	254	Baik
5	Tempat saya bekerja bersih dan tertata dengan baik	274	Sangat Baik
6	Tempat kerja yang bersih membuat saya nyaman di dalam melaksanakan pekerjaan.	264	Sangat Baik
7	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mencolok	286	Sangat Baik
8	Tempat saya bekerja memiliki pewarnaan yang cerah	270	Sangat Baik
9	Tempat kerja saya tidak terdapat suara yang mengganggu telinga.	249	Baik
10	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	271	Sangat Baik
11	Keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik.	277	Sangat Baik
12	Saya merasa aman dalam bekerja tanpa ada rasa khawatir kehilangan barang.	276	Sangat Baik
	Total	3.256	
	Rata-rata	271,3	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

Tabel 4 diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 271,3 artinya lingkungan kerja dinilai sangat baik oleh pegawai. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan dengan pernyataan “Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mencolok” dengan skor sebesar 286. Jawaban pegawai terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan “Tempat kerja saya tidak terdapat suara yang mengganggu telinga” dengan skor 249. Rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator lingkungan kerja pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi. Tabel 5 diketahui bahwa pegawai menempatkan indikator penggunaan warna dinilai sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 282,5. Sedangkan indikator suara/kebisingan dinilai sebagai yang terendah dengan skor sebesar 260. Tabel 6 diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 268,2 artinya kinerja pegawai dinilai tinggi oleh pegawai. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap di awasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja” dengan skor 278. Sementara jawaban pegawai terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan “Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik” dengan skor 251.

Tabel 5
Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Ket
1	Penerangan	Saya merasa dalam ruangan ini terdapat pencahayaan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	280,0	Sangat Baik
		Tempat kerja saya bekerja memiliki penerangan yang baik		
2	Suhu Udara	Suhu udara di ruang kerja berjalan dengan baik.	264,5	Baik
		Ventilasi di ruang kerja yang modern, membantu mempermudah setiap pekerjaan yang saya lakukan		
3	Kebersihan	Tempat saya bekerja bersih dan tertata dengan baik	269,0	Sangat Baik
		Tempat kerja yang bersih membuat saya nyaman di dalam melaksanakan pekerjaan.		
4	Penggunaan Warna	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mencolok	282,5	Sangat Baik
		Tempat saya bekerja memiliki pewarnaan yang cerah		
5	Suara/Kebisingan	Tempat kerja saya tidak terdapat suara yang mengganggu telinga.	260,0	Baik
		Tempat kerja saya jauh dari kebisingan		
6	Keamanan Kerja	Keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik.	276,5	Sangat Baik
		Saya merasa aman dalam bekerja tanpa ada rasa khawatir kehilangan barang.		

Sumber: Data diolah

Tabel 6
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 Item Kinerja pegawai

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	277	Sangat Tinggi
2	Saya memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan.	259	Tinggi
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	272	Sangat Tinggi
4	Saya dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat rintangan pekerjaan yang ditangani	273	Sangat Tinggi
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap di awasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja	278	Sangat Tinggi
6	Saya selalu bersifat proaktif dalam mencari berbagai sumber informasi	271	Sangat Tinggi
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	271	Sangat Tinggi
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat dengan baik	261	Tinggi
9	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dengan baik	269	Sangat Tinggi
10	Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik	251	Tinggi
	Total	2.682	
	Rata-rata	268,2	Tinggi

Sumber: Data diolah

Tabel 7
Hasil Jawaban Indikator Kinerja pegawai

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Ket
1	Kualitas	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	268	Tinggi
		Saya memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan		
2	Ketepatan Waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	272,5	Sangat Tinggi
		Saya dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat rintangan pekerjaan yang ditangani		
3	Inisiatif	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap diawasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja	274,5	Sangat Tinggi
		Saya selalu bersifat proaktif dalam mencari berbagai sumber informasi		
4	Kemampuan	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	266	Tinggi
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat dengan baik		
5	Komunikasi	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dengan baik	260	Tinggi
		Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik		

Sumber: Data diolah

Tabel 7 diketahui bahwa pegawai menempatkan indikator kinerja yang terkait dengan inisiatif yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 274,5. Sedangkan indikator kinerja yang terkait dengan komunikasi dinilai sebagai yang terendah dengan skor sebesar 260.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi

Tabel 8
Hasil Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.785	.239		3.288	.002
	Lingkungan Kerja	.669	.086	.704	7.809	.000

Sumber: Data diolah

$$Y = a + b.x$$

$$Y = 0,785 + 0,669$$

Uji regresi sederhana yaitu regresi yang hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai. Persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstantanya positif sebesar 0,785 menunjukkan pengaruh positif variabel lingkungan kerja. Jika variabel lingkungan kerja naik maka variabel kinerja pegawai akan naik atau terpenuhi.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,669 yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin positif dan baik pula kinerja pegawai di Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi.

Berdasarkan tabel 8, dapat diperoleh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,809 > 1,998$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hal ini berarti H_a diterima dengan kata lain bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi.

Tabel 9
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.488	.20268

Sumber: Data diolah

Hasil ini menunjukkan bahwa 0,496% atau 49,6% menunjukkan nilai kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 50,4% nilai kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu pelatihan, motivasi, disiplin, kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi dinilai sangat baik oleh pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai lingkungan kerja sebesar 271,3 jika dilihat pada rentang skala yaitu 268,8-320 artinya hipotesis mengenai lingkungan kerja dapat diterima. Dari tiga indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, pegawai menempatkan indikator penggunaan warna sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 282,5 dan indikator suara/kebisingan yang terendah dengan skor rata-rata sebesar 260. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi dinilai tinggi oleh pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai kinerja pegawai sebesar 268,2 jika dilihat pada rentang skala yaitu 217,6-268,7 artinya hipotesis mengenai kinerja pegawai dapat diterima. Dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, pegawai menempatkan indikator kinerja yang terkait dengan inisiatif sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 274,5 dan indikator kinerja

yang terkait dengan komunikasi yang terendah dengan skor rata-rata sebesar 260. Hasil perhitungan dengan hasil SPSS 26 diketahui persamaan model regresi yaitu $Y=0,785+0,669X$. dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi. Kenyataan ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,669, artinya setiap terjadi kenaikan pada lingkungan kerja sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi mengalami peningkatan sebesar 66,9%. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai α (0,05) yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mila yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 49,6% dan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu pelatihan, motivasi, disiplin, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi dinilai sangat baik dengan rata-rata nilai lingkungan kerja sebesar 271,3, dan kinerja pegawai dinilai tinggi dengan rata-rata nilai kinerja pegawai sebesar 268,2.
2. Berdasarkan uji hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi sebesar 49,6% menunjukkan nilai kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sisanya sebesar 50,4% nilai kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bambang Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung
- Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat A.A., (2010). *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: Heath Books
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Rahmawati, Nela Pima. dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2.
- Sedarmayanti (2001), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sudaryo, Yoyo (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gava Media
- Sunyoto Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (*Center Of Academic Publishing Service*), Yogyakarta.
- Umar Husein (2014), *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.