

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BAGIAN PEMBANGUNAN PEMERINTAH KABUPATEN KEDIRI

HADI KUSWANTO

ABSTRAK

Perbedaan yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh organisasi untuk dipenuhi agar selaras dengan tujuan organisasi. Perilaku individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi. Lingkungan kerja dan perilaku individu merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai; dan (2) mengetahui faktor yang berpengaruh dominan diantara lingkungan kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai.

Obyek penelitian adalah Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri dengan responden seluruh pegawai yang berjumlah 19 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Variabel lingkungan kerja dan perilaku individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($24,594 > 2,33$) atau dengan melihat probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$; (2) Secara parsial, variabel lingkungan kerja dan perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri; dan (3) Dari kedua variabel tersebut, variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi / lembaga dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya organisasi. Untuk itu diperlukan prestasi kerja sesuai dengan bidang tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Motivasi dipengaruhi oleh faktor dalam diri sendiri atau karakter individu dengan lingkungan kerja, sedangkan perilaku seseorang umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan demikian kebutuhan yang merupakan tujuan hidup dapat terpenuhi. Jika kebutuhan akan afiliasi mendesak, orang akan bersikap dan bertindak untuk membentuk orang lain yang membutuhkan, berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan saling pengertian. Jika kebutuhan untuk berprestasi makin tinggi maka orang akan

berusaha menetapkan suatu tujuan yang penuh tantangan namun masih mungkin dicapai, serta melakukan pendekatan yang realistic terhadap resiko, dan bertanggung jawab atas penyelesaiannya (Anoraga, 1997 : 160).

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta satu--satunya sumber daya yang mempunyai rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada di dalamnya merupakan suatu talents yang tak bisa dipisahkan.

Lingkungan dianggap penting karenanya sebagai pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tem, berlangsungnya gakegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kinerja karyawan.

Demikian pula yang terjadi di Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri, setiap orang di dalamnya mempunyai perilaku individu yang berbeda-beda. Perilaku individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karma masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Sebagai pimpinan dituntut untuk memahami perilaku individu. Perbedaan yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh organisasi untuk dipenuhi agar selaras dengan tujuan organisasi. Perilaku individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan prestasi

kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi.

Pimpinan yang baik perlu memperhatikan perilaku individu serta memandang lingkungan kerja yang aman dan kultur organisasi yang menjanjikan, sehingga karyawan atau pelaku individu dapat melaksanakan tugas dalam menunjang kinerja mereka.

Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri mempunyai tugas yang tidak ringan, yaitu bersama dengan instansi atau bagian terkait untuk menyusun perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program-program pembangunan di Kabupaten Kediri, dituntut memiliki sumber daya manusia yang andal serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengingat beban tugas yang diembannya sangat berat.

Lingkungan kerja dan perilaku individu merupakan suatu hal yang penting untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan, khususnya bagi Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri.

Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri dalam aktivitasnya untuk memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat tidak dapat lepas dari peran para pegawai yang melakukan aktifitasnya setiap hari. Oleh karena itu kemampuan Kepala Bagian sebagai pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya akan menentukan pelaksanaan kegiatan atau hasil kerja yang dicapai guna mencapai prestasi kerja yang optimal. Hal ini berkenaan dengan cara bagaimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kepuasan kerja meningkat sehingga dicapai kinerja karyawan yang diharapkan.

Upaya – upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada besarnya gaji atau bonus semata, motivasi karyawan sendiri yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Jadi peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi aspek-aspek yang lain yang membuat dirinya melakukan tindakan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Kaitan fungsional antara lingkungan kerja dan perilaku individu dengan prestasi kerja ini merupakan gejala yang menarik di Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri untuk diteliti dalam menjawab permasalahan bagaimana lingkungan kerja dan perilaku individu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan Tatar belakang tersebut di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri.
2. Manakah dari variabel lingkungan kerja dan perilaku individu yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri.

2. Untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri.

Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kinerja pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri.
2. Memperkaya kajian empiris tentang teori sumber daya manusia, khususnya tentang organisasi dan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang berminat pada kajian yang sama.
4. Bagi unit kerja, sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga khususnya staf pimpinan dalam hal peningkatan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian mengambil lokasi pada Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri yang terletak di Kompleks Kantor Pemerintah Kabupaten Kediri Jl. Sukarno Hatta, No. 1 Kediri.

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 4 bulan, yaitu mulai bulan Oktober 2011 sampai dengan bulan Januari 2012.

Ruang Lingkup Penelitian

Terfokus pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan pendekatan pada tanggapan para karyawan dalam organisasi, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, sedangkan sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Populasinya adalah Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri sebanyak 19 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Agar data yang diperoleh representatif maka besarnya sampel yang akan diambil harus ditentukan dan harus mencerminkan karakteristik populasi.

Menurut Arikunto (1998:120) apabila subyek kurang dari 100 orang lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampelnya. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan sebagai sampel dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini keseluruhan populasi akan diambil sebagai sampel.

Dengan dasar pendapat tersebut di atas, maka sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kediri sejumlah 19 orang sedangkan teknik penarikan sampelnya menggunakan sensus sampling.

Menurut Sugiyono (2004:60), "Sensus sampling atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel".

Jenis Data

Menurut Sugiyono (2004:15), "Data penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data kuantitatif dan data kualitatif".

1. Data Kuantitatif

Data yang dikumpulkan dalam bentuk angka-angka meliputi jumlah karyawan, upah, insentif, bentuk aturan

kedisiplinan perusahaan dan realisasi proyek serta jam kerja karyawan.

2. Data Kualitatif

Data yang dikumpulkan dalam bentuk bukan angka yaitu informasi mengenai perusahaan yang sedang diteliti.

Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, adapun data primer tersebut meliputi beberapa hal antara lain:

- a. Data yang diperoleh secara langsung pada lembaga yang bersangkutan baik yang diperoleh dari pimpinan maupun karyawan dalam bentuk jawaban kuesioner.
- b. Data yang dicatat langsung oleh penulis mengenai data-data tenaga kerja dan dokumen milik perpustakaan.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari sumber lain, misalnya informasi atau data studi pustaka, penelitian terdahulu dan keterangan-keterangan lain untuk memperoleh berbagai teori yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperkuat fakta atau meningkatkan kepercayaan atas data yang telah didapatkan.

2. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat, memfotocopy atau menyalin dokumen-dokumen dalam perusahaan yang ada

kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

3. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung terhadap aktivitas yang diteliti.

4. Kuesioner

Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan yang ditemui secara langsung di perusahaan.

Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas (X)

Variabel yang nilainya mempengaruhi dari variabel yang lain, dalam hal ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X1) dan perilaku individu (X2).

2. Variabel terikat (Y) : Kinerja

Variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel yang lain, dalam hal ini variabel terikatnya adalah kinerja.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (X), yaitu:

a. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja seorang individu dalam suatu organisasi yang pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, lingkungan fisik atau tempat kerja (X1.1) seperti : ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan. Sedangkan lingkungan psikososial (X1.2) atau perlakuan yang diterima seperti : daerah kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Perilaku individu (X2)

Perilaku individu adalah kemampuan pegawai (X2.1), sikap

pegawai (X2.2) yang dibawa oleh seseorang ke tempat pekerjaan.

2. Variabel terikat, yaitu:

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja pegawai yaitu merupakan kemampuan individu untuk melakukan aktivitas sesuai dengan standar kerja.

1. Kuantitas atau seberapa banyak seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan.
2. Kualitas atau seberapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat dikerjakan/dilakukan oleh seorang karyawan.
3. Waktu kerja atau seberapa lama waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pekerjaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel.

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Arikunto, (1998:145): "Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat

dikatakan handal (reliabel) bila, memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik analisis kuantitatif, merupakan suatu teknik analisa data yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti dengan perhitungan matematik. Adapun tahapan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah

Analisis regresi

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, alas teknis analisis statistika yang menggunakan analisis regresi Tinier multiple, sehingga teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Perilaku individu

e = variabel gangguan

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS For Windows Ver. 12.00 kemudian dilakukan analisis secara diskriptif dan pembuktian hipotesis, yaitu dengan menggunakan rumus hipotesis.

Uji Serempak (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h)

dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

a. $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana, pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

b. $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan koefisien regresi (b_2) yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t.

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t.

Pengujian dilakuakn melalui uji t variansnya adalah dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,5$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

a. $t_h > t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

b. $t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Untuk membuktikan hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh secara keseluruhan dihitung koefisien determinasi multiplanya (R^2). Jika

R² yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin kuat model tersebut dapat menerangkan variabel tergantungnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karakteristik 19 responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	F	%
1.	Laki-laki	10	52,6
2.	Perempuan	9	47,4
Jumlah		19	100,00

Sumber : Data Lapangan Yang Diolah, 2012

Apabila dilihat pada Tabel 1 yang berdasarkan jenis kelaminnya ditunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 responden atau 52,6% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden atau 47,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri mayoritas adalah laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik 19 responden yang diteliti berdasarkan usia responden dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	F	%
1.	20 – 29	2	10,5
2.	30 – 39	6	31,6
3.	40 – 49	8	42,1
4.	≥ 50	1	5,3
Jumlah		19	100,00

Sumber : Data Lapangan Yang Diolah, 2012

Apabila dilihat berdasarkan usia responden maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia antara 20-29 tahun sebanyak 2 responden (10,5%). Sedangkan responden lainnya berusia antara 30-39 tahun sebanyak 6 responden (31,6%), usia antara 40-49 tahun sebanyak 8 responden (42,1%) dan usia di atas 50 tahun hanya seorang responden (5,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa usia responden terbesar pada usia 40-49 tahun, ini menunjukkan bahwa pada usia tersebut merupakan usia produktif dalam bekerja, sehingga dapat diharapkan meningkatkan mutu/kualitas pelayanan yang lebih baik.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik 19 responden yang diteliti berdasarkan tingkat pendidikan responden dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	F	%
1.	SMP	0	0,0
2.	SMA	2	10,5
3.	Diploma	1	5,3
4.	Sarjana	13	68,4
5.	Pascasarjana	3	15,8
Jumlah		19	100,00

Sumber : Data Lapangan Yang Diolah, 2012

Dari Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 13 responden atau 68,4%, sedangkan responden lainnya berpendidikan Diploma sebanyak 1 responden (5,3%). SMA sebanyak 2 responden (10,5%) dan Pascasarjana sebanyak 3 responden (15,8%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan yang telah lulus Sarjana, hal ini diharapkan bahwa responden dapat menjawab kuesioner dengan benar sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga data yang diperoleh cukup akurat.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Penilaian responden tentang lingkungan kerja yang digali dengan indikator lingkungan fisik terdiri dari 5 item dan lingkungan psikososial terdiri dari 3 item dapat dijabarkan sebagai berikut :

Penilaian responden tentang sistem ventilasi di ruang kerja telah memenuhi persyaratan didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 8 responden atau 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai sistem ventilasi di ruang kerja adalah positif.

Penilaian responden tentang penerangan baik dengan lampu atau sinar matahari di ruang kerja memenuhi persyaratan didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 7 responden atau 36,8%. Hal ini membuktikan bahwa penerangan baik di ruang kerja memenuhi persyaratan ditanggapi positif oleh responden.

Penilaian responden tentang lokasi tempat kerja sangat strategis dan

menyenangkan didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 10 responden atau 52,6%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lokasi tempat kerja sangat strategis dan menyenangkan ditanggapi positif oleh responden artinya lokasi tempat kerja sangat strategis dan menyenangkan serta dapat mendukung kinerja karyawan.

Penilaian responden tentang ketenangan di tempat kerja memudahkan dalam bekerja didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 8 responden atau 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa ketenangan di tempat kerja memudahkan dalam bekerja ditanggapi positif oleh responden.

Penilaian responden tentang susunan peralatan dan perlengkapan (seperti meja, kursi, almari, papan tulis dan lain-lain) di ruang kerja sudah baik didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 9 responden atau 47,4%. Hal ini berarti susunan peralatan dan perlengkapan (seperti meja, kursi, almari, papan tulis dan lain-lain) di ruang kerja ditanggapi sangat baik oleh responden.

Penilaian responden tentang terdapat suasana saling keterbukaan yang timbul dengan baik antara teman-teman sekerja didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 8 responden atau 42,1%. Hal ini menggambarkan bahwa memang terdapat suasana saling keterbukaan yang timbul dengan baik antara teman-teman sekerja yang dirasakan oleh responden.

Penilaian responden tentang teman-teman selalu bersedia membantu apabila menemui kesukaran dalam pekerjaan didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 8 responden atau 42,1%. Hal ini menggambarkan bahwa responden merasakan teman-temannya selalu bersedia membantu apabila menemui kesukaran dalam pekerjaan.

Penilaian responden tentang kerjasama antar teman-teman sekerja selalu berjalan dengan baik didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 16 responden atau 84,2%. Hal ini menggambarkan bahwa kerjasama antar teman-teman sekerja selalu berjalan dengan baik dirasakan positif oleh responden.

2. Perilaku individu (X_2)

Penilaian responden tentang perilaku individu digali dengan empat indikator yaitu kemampuan, sikap dan ketrampilan dapat dijabarkan sebagai berikut :

Penilaian responden tentang tingkat pemahaman tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan baik didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 8 responden atau 42,1%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merasa yakin tingkat pemahaman tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan baik.

Penilaian responden tentang pelaksanaan tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan tepat didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 9 responden atau 47,4%. Hal ini memberitahukan kepada kita bahwa pelaksanaan tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan tepat.

Penilaian responden tentang sikap dalam pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan peran dan fungsi pekerjaan didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sejumlah 8 responden atau 42,1%. Hal ini memberitahukan kepada kita bahwa sikap dalam pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan peran dan fungsi pekerjaan.

Penilaian responden tentang sikap dalam menghadapi rangsangan dan tantangan menjadikan kreatif dalam berfikir dan berbuat didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 7 responden atau 36,8%.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian responden tentang kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan kuantitas yang ditentukan didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju yaitu masing-masing sejumlah 10 responden atau 52,6%.

Penilaian responden tentang kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 13 responden atau 68,4%.

Penilaian responden tentang kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan waktu yang ditentukan didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 8 responden atau 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat memenuhi target waktu yang telah ditentukan.

Analisis Statistik Inferensial

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *correlations matrix*. Apabila koefisien (r) lebih dari 0,3 maka item tersebut dianggap valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel. Hasil pengujian item-item dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.:
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat

No	Var.	Hubungan	R	Ket
1.	X ₁	X _{1.1.1} – X _{1.1}	0.601	Valid
		X _{1.1.2} – X _{1.1}	0.756	Valid
		X _{1.1.3} – X _{1.1}	0.723	Valid
		X _{1.1.4} – X _{1.1}	0.774	Valid
		X _{1.1.5} – X _{1.1}	0.660	Valid
		Alpha	0.7787	Reliabel
		X _{1.2.1} – X _{1.2}	0.752	Valid
		X _{1.2.2} – X _{1.2}	0.752	Valid
		X _{1.2.3} – X _{1.2}	0.662	Valid
		Alpha	0.7864	Reliabel
2.	X ₂	X _{2.1} – X ₂	0.834	Valid
		X _{2.2} – X ₂	0.843	Valid
		X _{2.3} – X ₂	0.514	Valid
		X _{2.4} – X ₂	0.528	Valid
		Alpha	0.7665	Reliabel
3.	Y	Y ₁ – Y	0.797	Valid
		Y ₂ – Y	0.776	Valid
		Y ₃ – Y	0.826	Valid
		Alpha	0.8563	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (r) setiap indikator pada masing-masing variabel baik variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) adalah valid dan reliabel.

2. Pengujian Hipotesis

1) Hasil Pengujian Hipotesis Pertama
 Sebagaimana dikemukakan pada Bab II, bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan”.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji F terhadap nilai-nilai koefisien regresi berganda, seperti tersebut pada tabel berikut ini :

Tabel 5.
Analisis Regresi antara variabel lingkungan kerja (X₁), perilaku individu (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Var	B	Beta	t- hitung	t- tabel	Prob.
(Const)	0,071		0,121		0,905
X ₁	0,517	0,531	3,689	1,960	0,002
X ₂	0,485	0,468	3,254	1,960	0,005
Multp R	= 0,869				
R ²	= 0,755				
F-hitung	= 24,594				
F-tabel	= 2,33				
Prob	= 0,000				

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data yang dikumpulkan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,071 + 0,517 X_1 + 0,485 X_2$$

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi berganda antara variabel lingkungan kerja dan perilaku individu dengan kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 0,869 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat pada ukuran 19 responden. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,755 menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel lingkungan kerja, dan perilaku individu dalam mempengaruhi keragaman variabel kinerja karyawan adalah sebesar 75.5% dan sisanya sebesar 24.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai F-hitung 24,594 dengan probabilitas 0,000 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapat secara statistik terbukti mampu menjelaskan keragaman kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel pada kolom 2; baris 16; derajat signifikansi 0,025 (24,594 > 2,33) atau dengan melihat probabilitas kesalahan model sebesar

0,000 adalah lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dari hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan, **adalah teruji**.

2) Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah "Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan"

- a. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,517 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) akan dapat menaikkan kinerja karyawan. Tingkat keberartian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel lingkungan kerja (X_1) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} 3,689 lebih besar daripada t_{tabel} pada $df = 18$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1,960 (3,689 < 1,960) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,002 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
- b. Koefisien regresi pada variabel karakteristik individu (X_2) sebesar 0,485 menunjukkan bahwa perilaku individu (X_2) akan dapat menaikkan kinerja karyawan. Tingkat keberartian pengaruh variabel perilaku individu terhadap variabel kinerja karyawan secara statistik diuji dengan menggunakan

uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel perilaku individu (X_2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} 3,254 lebih besar daripada t_{tabel} pada $df = 18$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1,960 (3,254 > 1,960) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,005 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

3) Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah "Diduga perilaku individu merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan".

Untuk mengetahui besarnya dominasi pengaruh masing-masing variabel dapat diketahui dari nilai beta sebagai berikut :

- a. Nilai beta pada variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,531. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 53,1%.
- b. Nilai beta pada variabel perilaku individu (X_2) adalah sebesar 0,468. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel karakteristik individu (X_2) adalah 46,8%.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah lingkungan kerja (X_1) dengan nilai beta 0,531 atau 53,1%. Dengan demikian

hipotesis ketiga yang berbunyi perilaku individu merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan **adalah tidak terbukti**.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri.

Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja pengaruhnya signifikan, hal ini dimungkinkan karena karyawan sangat terpengaruh oleh keadaan tempat bekerjanya. Akan tetapi perilaku individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Perilaku individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan dan sikap karyawan, dimana berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui secara keseluruhan kemampuan karyawan di Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri memiliki kemampuan yang tinggi, artinya beban tugas yang dihadapi karyawan sehari-hari dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Demikian juga dengan karakteristik individu jika dilihat dari sikap karyawan menunjukkan hasil yang baik, artinya sikap karyawan telah sesuai dengan fungsi dan tugas yang dihadapi. Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson et.al. (1996:65) bahwa perilaku individu didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa perbedaan dalam hal kemampuan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja individu. Jadi kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa tinggi kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta bagaimana karyawan terhadap pekerjaan, bagaimana

karyawan mampu merespon bahwa tantangan dalam pekerjaan merupakan pendorong untuk meningkatkan kreativitas mereka.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diamati dari lingkungan fisik dan psikologis, dan berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa lingkungan fisik di Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri dinilai baik oleh responden, penilaian terhadap lingkungan fisik tersebut terutama didukung dari sistem ventilasi di ruang kerja yang sudah baik, serta ketenangan di tempat kerja sehingga mendukung proses penyelesaian pekerjaan. Adapun yang masih perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen adalah tata letak ruang kerja, dimana masih banyak responden yang menganggap bahwa tata letak ruang kerja tidak begitu menunjang kerja karyawan, sehingga perlu dicari format penataan yang seefektif dan seefisien mungkin.

Selanjutnya lingkungan kerja dilihat dari kondisi psikososial berdasarkan hasil penelitian sudah dinilai baik oleh responden, jadi kondisi sosial yang ada di tempat kerja sudah mendukung terjadinya komunikasi dan kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terutama didukung oleh adanya rasa hormat dan saling menghargai keberadaan sesama karyawan sudah terbina di tempat kerja serta kerjasama antar teman kerja selalu berjalan dengan baik. Adapun hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen berkaitan dengan kondisi psikososial adalah suasana keterbukaan di antara karyawan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2007:17) faktor lingkungan kerja yang menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja antara lain jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang,

pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang memadai.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan penjelasan hasil penelitian yang telah ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja dan perilaku individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($24,594 > 2,33$) atau dengan melihat probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.
2. Secara parsial, variabel lingkungan kerja dan perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri.
3. Dari kedua variabel tersebut, variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri.

5.2. Saran

Saran yang dapat dikemukakan sebagai bahan pertimbangan bagi Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Perlunya dikembangkan suasana keterbukaan di antara karyawan, melalui pengkomunikasian bahwa pencapaian hasil kerja karyawan merupakan pencapaian tujuan organisasi, sehingga akan

menumbuhkan rasa kebersamaan dan keterbukaan di antara karyawan.

2. Kepala Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri hendaknya memperhatikan tata letak ruang kerja, karena dirasa penting dalam rangka menjamin kelancaran tugas-tugas karyawan, sebab tata letak ruang kerja yang baik akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith, Werther William B, 1996, *Human Resources and Personal Management*, Fifth Edition, Mc Graw-Hill, Inc. New York.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi bahasa Indonesia, Jilid 2. alih bahasa Benyamin Molah. PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hardjana, Agus. 2001. *Training Sumber Daya Manusia Yang Efektif*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Hasibuan SP Melayu. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Manulang, M, 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Swasto, Bambang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, FIA-Unibraw, Malang.
- Simamora, H, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Suprihanto, John, 2003. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, Penerbit BPFU UGM, Yogyakarta.