

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYMENT ABILITY ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE DEVELOPMENT ADMINISTRATION SECTION OF THE REGIONAL SECRETARIAT CENTRAL LAMPUNG DISTRICT

Nur Izati¹, Hazairin Habe²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: nizati894@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Metro. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 21 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 74,4%. Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan tingkat pengaruh sebesar 88,8%. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, dengan tingkat pengaruh sebesar 89%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja, Regresi

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of leadership style on employee performance, the influence of position promotion on employee performance, and the influence of leadership style and position promotion together on employee performance at KPP Pratama Metro. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 21 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows there is an influence of the Work Environment (X_1) on Performance (Y) in the Development Administration Section of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency, with a level of influence (R-square) of 74.4%. There is an influence of Work Ability on Performance in the Development Administration Section of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency with an influence level of 88.8%. There is an influence of the Work Environment and Work Ability together on Performance in the Development Administration Section of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency, with an influence level of 89%.

Keywords: Work Environment, Work Ability, Performance, Regression

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional instansi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Ketika instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bisa memotivasi pegawai dalam bekerja maka pegawai akan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maupun pegawai dapat menjadi daya tarik sebuah organisasi untuk mengikat para karyawan /pegawainya agar dapat bekerja dengan optimal dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak sesuai tentu saja akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2016) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Pentingnya lingkungan kerja yang baik didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah akan membuat nyaman para pegawai dalam melaksanakan pekerja yang diberikan. Maka dari itu, pekerjaan pegawai yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang lengkap akan membuat pekerjaan lebih cepat selesai sehingga kinerja pegawai akan lebih baik sendirinya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai oleh terciptanya suasana nyaman bagi pegawai untuk melakukan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai dan faktor keamanan dan kenyamanan yang tidak terjaga akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, intisari dari pengelolaan sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu organisasi juga tertuju pada upaya peningkatan kinerja yang menunjukkan kecakapan pegawai dalam pelaksanaan peran dan fungsinya. Dengan kata lain, kinerja setiap pegawai diukur menurut batasan-batasan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Di sinilah kemampuan kerja pegawai menjadi indikator bagi organisasi apakah di masa yang akan datang akan tetap mampu mempertahankan eksistensi serta menjawab setiap tantangan dan perubahan yang terjadi pada segala macam aspek. Kondisi faktual berdasarkan pengamatan penulis, menemukan fakta bahwa

lingkungan kerja di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. masih belum dapat dikatakan kondusif. Walaupun dari segi non fisik berupa hubungan antar sesama pegawai yang terjalin harmonis, namun hal ini tidak didukung oleh kondisi lingkungan kerja fisik dimana masih banyak peralatan kerja yang rusak dan tidak berfungsi secara normal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

Fenomena yang terjadi di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah terkait kemampuan kerja pegawai adalah masih ada pegawai yang kurang menguasai teknologi terkini, kurang tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang seharusnya dapat diaplikasikan demi menunjang efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai serta kurangnya kemampuan kerja pegawai memunculkan dugaan bahwa persoalan tersebut berdampak langsung pada kondisi kinerja pegawai di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Tingkat

kinerja pegawai di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah belum dapat dikatakan optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah"**.

KAJIAN TEORI

Lingkungan menurut (As'ad, 2009) adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Fraser dalam (Robbins, 2016) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai. Lain halnya dengan (Sedarmayanti, 2014) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan (Nitisemito, 2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Tohardi, 2013), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu

diperhitungkan oleh parapakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Kemudian, (Anoraga, 2013) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai/pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting motivasi kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Komponen-komponen dari lingkungan kerja kebanyakan menurut (Moekijat, 2013) adalah penerangan, warna, udara, suasana, dan tata ruang kantor. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2015) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins dalam (Farlen, 2015) menyatakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai

di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian, konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik.

Menurut (Soeroto, 2013) untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai ada tiga komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta

usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.

2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Kemudian, (Robbins, 2016) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu (Mangkunegara, 2017) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Rivai, 2014) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya, (Simamora, 2016) berpendapat penilaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi

mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Menurut (Dessler, 2016) ada lima faktor dalam penilaian kinerja:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas Pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Adapun penilaian kinerja pegawai menurut (Mas'ud, 2014) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Pelaksanaan penelitian direncanakan selama 3 (tiga bulan) yaitu mulai Bulan November 2023 sampai dengan Februari 2024. Objek Penelitian ini adalah permasalahan lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Menurut (Sugiyono, 2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan bendabenda alam yang lain. Dengan demikian semua pegawai Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat

Daerah Kabupaten Lampung Tengah menjadi populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di locus penelitian ini adalah sebanyak 20 orang.

Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori (Arikunto, 2013) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10% s/d 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi. Menurut (Sugiyono, 2022) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka dengan dasar teori tersebut di atas, penelitian ini menggunakan sampel seluruh PNS setelah dikurangi pimpinan dan penulis sehingga menjadi 18 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuisisioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer dan sekunder sebagaimana dijelaskan

sebelumnya, maka dilakukan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, secara faktual di lokasi penelitian.

2. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain.

3. Kuesioner / angket

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal – hal yang ia ketahui.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah Kuantitatif, yang dimana analisis kuantitatif dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Lingkungan Kerja (X₁)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.913	4.439		1.558	.139
	Lingkungan Kerja	.796	.117	.863	6.826	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 6.826. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.734, maka t_{hitung} 6.826 > t_{tabel} 1.734 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap variabel

Kinerja (Y) adalah $Y = 6.913 + 0.796 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0.796 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.863 ^a	.744	.728	2.211

A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,863 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,740 \times 100\% = 74,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah

Kabupaten Lampung Tengah sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Kemampuan Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Kemampuan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Hipotesis Kemampuan Kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	3.246		.219	.830
	Kemampuan Kerja	.956	.085	.942	11.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 11.243. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.734, maka t_{hitung} 11.243 > t_{tabel} 1.734, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel

Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 0.710 + 0.956 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kemampuan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.956 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Kemampuan Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Koefisien Determinasi Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.881	1.466

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Kemampuan Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.942 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,888 \times 100\% = 88,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 88,8%, sedangkan

sisanya sebesar 11,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.459	2	136.229	60.923	.000 ^b
	Residual	33.541	15	2.236		
	Total	306.000	17			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja

Dari uji anova atau uji F didapat F_{hitung} sebesar 60.923 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.555 maka Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) secara bersama-

sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.890	.876	1.495

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,944 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

sebesar 11% disebabkan factor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,890 \times 100\% = 89\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja sebesar 89% dan sisanya

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.644	3.313		.194	.849
	Lingkungan Kerja	.106	.173	.115	.612	.549
	Kemampuan Kerja	.852	.191	.840	4.470	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 0.644 + 0,106 X_1 + 0,852 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu

point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,106 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kemampuan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat

sebesar 0,852 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,106$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,852$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Lingkungan Kerja lebih besar dibandingkan Kemampuan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,863 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Lingkungan Kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 6.826 > t_{tabel} 1.734$. Besarnya koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah 74,4%. Dengan persamaan regresi Lingkungan Kerja dan Kinerja adalah sebesar $Y = 6.913 + 0.796 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0.796 point. Hal ini memberikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja

pegawai di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Kemampuan Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0.942 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 11.243 > t_{tabel} 1.734$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 88,8%. Untuk model persamaan Kemampuan Kerja regresinya adalah $Y = 0.710 + 0.956 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kemampuan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.956 point. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 88,8%, sedangkan sisanya sebesar 11,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil sebesar 60.923 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3.555$. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,944 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, sebesar 89% dan sisanya sebesar 11% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 6.826 > t_{tabel} 1.734$. Dengan persamaan regresi $Y = 6.913 + 0.796 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.796 point. Besarnya hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja sebesar 0,863 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 11.243 > t_{tabel} 1.734$. Persamaan regresi Kemampuan Kerja dengan Kinerja adalah $Y = 0.710 + 0.956 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.956 point. Besarnya hubungan Kemampuan Kerja dan Kinerja adalah 0.942 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, sedangkan besarnya pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja sebesar 88,8%, sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan

Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 60.923 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3.555$. Persamaan regresi berganda antara Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja adalah $Y = 0.644 + 0,106 X_1 + 0,852 X_2$. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 89% dan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja adalah 0,944 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2013). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2009). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Farlen, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, M. (2014). *Manajemen Personalia*. Bumi Aksara.

- Moekijat. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya.
- Nitisemito, S. A. (2015). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik (Edisi 2)*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Soeroto. (2013). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. UGM Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Tohardi, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.