

The Influence of Work Environment and Self Esteem on Employee Performance at Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu

Muhammad Hafiz Handika ¹⁾; Ahmad Soleh ²⁾; Rinto Noviantoro ²⁾

¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ afisafis602@gmail.com; ²⁾ ahmadsolehse81@yahoo.co.id; ²⁾ rintonoviantoro@yahoo.com;

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2021]

Revised [10 April 2021]

Accepted [01 Mei 2021]

KEYWORDS

Work Environment, Self Esteem, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan self esteem terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu berjumlah 55 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu total sampling atau sensus. Metode analisis data digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan self esteem secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Serta secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja dan self esteem berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of work environment and self esteem on employee performance at Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police. This research is a descriptive quantitative study with data collection methods through distributing questionnaires. The sample in this study were all employees of the Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police totaling 55 employees using the sampling method is total sampling or census. The data analysis method used includes validity test, reliability test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that work environment and self esteem partially have a positive and significant effect on employee performance at Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police. And well as simultaneously work environment and self esteem have a significant effect on employee performance at Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police.

PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian-pencapaian tujuan organisasi, baik terhadap performance, profit maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/ perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan (Shar dan Novrianda, 2017:119).

Kinerja merupakan serangkaian perilaku individu yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi (Colquit et al, 2013:99). Mangkunegara (2013:43) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja pegawai pada dasarnya dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya lingkungan kerja dan self esteem. Melalui lingkungan kerja yang nyaman, aman, menyenangkan bagi pegawai serta peningkatan self esteem pada diri pegawai tersebut tentunya dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya tujuan dari organisasi akan tercapai.

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (NitiseMITO, 2012:109). Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (GUVEN, 2012:49). Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan

kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi/ perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Organisasi atau perusahaan dalam memberikan beban tugas dan tanggung jawab kepada pegawainya hendaknya juga memperhatikan self esteem. Self esteem didefinisikan sebagai suatu tingkat individu dari perasaan suka atau tidak suka atas dirinya sendiri dan sejauh mana mereka berpikir bahwa mereka layak atau tidak layak sebagai pribadi mereka (Robbins dan Judge, 2013:104). Self esteem merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga dirinya merasa dihargai (Salangka dan Datulong, 2015). Seseorang dengan self esteem yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan self esteem rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2014:138). Dengan memiliki self esteem yang tinggi oleh seorang pegawai tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga pegawai berusaha bekerja dengan lebih baik.

Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu merupakan salah satu organisasi atau satuan kerja Polda Bengkulu yang bertugas menyelenggarakan perawatan tahanan meliputi pelayanan kesehatan, pembinaan tahanan serta menerima, menyimpan, dan mengamankan barang bukti beserta administrasinya di lingkungan Polda Bengkulu, melaporkan jumlah dan kondisi tahanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hasil pengamatan pada Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah cukup baik dalam bekerja hal ini terlihat dari kualitas kerja dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, dalam memaksimalkan kinerja pegawainya tersebut Direktorat Tahanan Dan Barang Bukti Polda Bengkulu selalu memperhatikan lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan pegawai yang sedang bekerja seperti pemeliharaan lingkungan kerja yang baik sudah diterapkan. Meskipun demikian tetap masih adanya pegawai Direktorat Tahanan Dan Barang Bukti Polda Bengkulu merasa minder atau asing di lingkungan kerjanya sehingga membuatnya memiliki keyakinan bahwa dia merasa tidak mampu untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan serta terlihat dari keyakinan diri pegawai mengenai kesempatan untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi dirasa masih sangat kurang dikarenakan persaingan antar semua pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu yang cukup ketat.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi pegawai melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2014:123). Nitsemito (2012:109) mendefinisikan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lebih lanjut menurut Noah dan Steve (2012:37) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi/ perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:68) meliputi penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, ruang gerak dan keamanan kerja.

Self Esteem

Self esteem (harga diri) merupakan salah satu aspek kepribadian yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu (Shar dan Novrianda, 2017:121). *Self esteem* didefinisikan sebagai suatu tingkat individu dari perasaan suka atau tidak suka atas dirinya sendiri dan sejauh mana mereka berpikir bahwa mereka layak atau tidak layak sebagai pribadi mereka (Robbins dan Judge, 2013:103). Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2014:138). Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self esteem* yaitu memiliki tingkat *job satisfaction* dan motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, serta lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif (Chamariyah, 2015). Indikator orang yang memiliki

self esteem yang kuat (Robbins dan Judge, 2013:104) yaitu *self confidence* (percaya diri), *goal oriented* (mengacu hasil akhir), *appreciative* (menghargai) dan *contented* (puas/senang).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan serangkaian perilaku individu yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi (Colquit *et al*, 2013:99). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Shar dan Novrianda, 2017:120). Kinerja pegawai adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, dengan berarti kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Matutina, 2013:41). Pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Dessler (2016:127) ada beberapa kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketetapan waktu, tanggung jawab, ketepatan waktu kerja serta kerja sama.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan dengan melakukan perhitungan-perhitungan statistik (Sugiyono, 2013:89). Metode deskriptif merupakan proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subjek dan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Sementara itu, kuantitatif adalah merupakan proses membedah dan menggali masalah-masalah dan mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung dengan melakukan perhitungan-perhitungan statistik (Sugiyono, 2013:91).

Beberapa metode analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa diukur, keabsahan berkaitan dengan ketepatan dari prosedur pengukuran. Kriteria uji validitas menggunakan derajat kebebasan ($n - 2$) dan $\alpha = 0.05$, maka apabila $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$, berarti item tersebut valid (Hair *et al*, 2014:117). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Nilai validitas dapat diterima jika koefisien korelasi (r) $>$ r tabel. Nilai r tabel yang digunakan berdasarkan tingkat keyakinan pada $\alpha = 0.05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan 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. Parameter yang digunakan sebagai standar dalam uji reliabilitas adalah *cronbach's alpha*, dimana nilainya harus lebih dari 0.6 (> 0.6) yang menunjukkan data konsisten dan layak untuk diproses lebih lanjut (Hair *et al*, 2014: 118).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel penelitian. Metode regresi yang digunakan adalah *multiple regression* yang disesuaikan dengan model penelitian yang telah dibentuk. Kegunaan regresi linier berganda adalah untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Sesuai dengan model penelitian (Hair *et al*, 2014:120). Pada penelitian ini regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas lingkungan kerja (X_1), *self esteem* (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Secara matematis, persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Variabel Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel *Self Esteem*

β_1, \dots, β_2 = Koefisien Regresi Variabel Bebas

4. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan *self esteem* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F). Kriteria pengujiannya adalah:

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai. Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika probabilitas (sig.) < α 0.05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika probabilitas (sig.) > α 0.05 maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja dan *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) antara variabel lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai. Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika nilai probabilitas (sig.) < α 0.05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika nilai probabilitas (sig.) > α 0.05 maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa diukur, keabsahan berkaitan dengan ketepatan dari prosedur pengukuran. Kriteria uji validitas menggunakan derajat kebebasan ($n - 2$) dan $\alpha = 0.05$, maka apabila $r - hitung > r - tabel$, berarti item tersebut valid (Hair *et al*, 2014:117). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Nilai validitas dapat diterima jika koefisien korelasi (r) > r tabel. Nilai r tabel yang digunakan berdasarkan tingkat keyakinan pada $\alpha = 0.05$ sebesar 0.266. Hasil koefisien korelasi atau r -hitung yang dihasilkan dari setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini semuanya lebih besar dari r -tabel 0.266. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengukuran *cronbach's alpha*, dimana nilainya harus lebih dari 0.6 (> 0.6) yang menunjukkan data konsisten dan layak untuk diproses lebih lanjut (Hair *et al*, 2014: 118). Hasil pengujian reliabilitas instrument pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.826	Reliabel
2	<i>Self Esteem</i>	0.721	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.738	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2021, data di olah

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, diketahui bahwa koefisien *cronbach's alpha* variabel penelitian seluruhnya lebih dari 0.6 (> 0.6), yang berarti bahwa seluruh data variabel penelitian konsisten dan layak untuk diproses lebih lanjut atau reliabel (handal).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel penelitian yang di sesuai dengan model penelitian. Guna memudahkan perhitungannya, juga

menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini disajikan hasil regresi analisis *multiple regression* pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan *self esteem* (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Dapat diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 5.535 + 0.226X_1 + 0.656X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan *self esteem* (X_2), nilainya sama dengan 0 maka variabel kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 5.535, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0.226, memiliki makna apabila variabel lingkungan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.226 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.
3. Pengaruh *Self Esteem* (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi variabel *self esteem* (X_2) sebesar 0.656, memiliki makna bahwa apabila variabel *self esteem* (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.656 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.

Selanjutnya, untuk melihat keeratan hubungan dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Model Summary^b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.544	2.171	2.838

a. Predictors: (Constant), Self Esteem, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2021, data di olah (Output SPSS)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0.749, yang mengandung makna bahwa variabel lingkungan kerja dan *self esteem* memiliki keeratan hubungan dengan variabel kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu sebesar 74.9%. Sedangkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) = 0.561. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan *self esteem* yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama berpengaruh sebesar 56.1% terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan *self esteem* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji f). Guna memudahkan perhitungannya, digunakan bantuan program SPSS. Berikut ini disajikan hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu.

Tabel 3. Uji t

No	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Nilai t		Sig.
			t-hitung	t-tabel	
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0.226	2.714	1.67412	0.009
2	Self Esteem (X_2)	0.656	6.626	1.67412	0.000

Dependen Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2021, data di olah

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung > t-tabel (2.714 > 1.67412) dan nilai probabilitas (sig) 0.009 < α 0.05 termasuk pada kriteria pengujian H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Serta variabel *self esteem* memiliki nilai t-hitung > t-tabel (6.626 > 1.67412) dan nilai probabilitas (sig) 0.000 < α 0.05 termasuk pada kriteria pengujian H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa *self esteem* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh

variabel lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu secara simultan (bersama-sama) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji F

No	Variabel Independen	Nilai F		Sig.
		F-hitung	F-tabel	
1	Lingkungan Kerja (X_1)	33.175	3.17	0.000
2	Self Esteem (X_2)			

Dependen Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2021, data di olah

Pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel ($33.175 > 3.17$) dan nilai probabilitas (sig) $0.000 < \alpha 0.05$ termasuk pada kriteria pengujian H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi pegawai melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2014:123). Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar para pekerja yang bersifat fisik dan nonfisik yang akan berpengaruh pada hasil kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012:109). Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Pegawai berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan koefisien nilai regresi sebesar 0.226 dan nilai probabilitas (sig) $0.009 < \alpha 0.05$ termasuk pada kriteria pengujian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahmawanti (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Badrianto dan Ekhsan (2020) juga membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Guyen, 2012:49). Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi/ perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Pengaruh Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu

Self esteem didefinisikan sebagai suatu tingkat individu dari perasaan suka atau tidak suka atas dirinya sendiri dan sejauh mana mereka berpikir bahwa mereka layak atau tidak layak sebagai pribadi mereka (Robbins dan Judge, 2013:103). *Self esteem* (harga diri) merupakan salah satu aspek kepribadian yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu (Shar dan Novrianda, 2017:121). *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan (Prasetya dkk, 2013:60). Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2014:138). Dengan memiliki *self esteem* yang tinggi oleh seorang pegawai tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya

tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga pegawai berusaha bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.656 dan nilai probabilitas (sig) $0.000 < \alpha 0.05$ termasuk pada kriteria pengujian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik *self esteem* maka kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Shar dan Novrianda (2017) yang membuktikan bahwa semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Serta hasil penelitian Hasan dan Khaerana (2020) yang menyimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo, dan variabel *self esteem* memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel *self efficacy*.

Individu dengan *self esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self esteem* yaitu memiliki tingkat *job satisfaction* dan motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, serta lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif (Chamariyah, 2015). *Self esteem* sebuah keterampilan yang dapat dipelajari dan dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyak hal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir *self esteem* atau harga diri itu penting karena didalam setiap budaya ada taraf dasar harga diri yang diperlukan, harga diri membantu orang merasa mampu mengembangkan keterampilannya dan berguna bagi masyarakat, harga diri yang rendah bisa berkaitan dengan kesehatan, seperti stress, sakit jantung dan bertambahnya ulah "nakal" serta orang perlu akan harga diri yang kuat agar merasa yakin berbuat sesuatu dan menggunakan kemampuan serta bakatnya dengan sebaik-baiknya (Guvén, 2012:57).

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja merupakan serangkaian perilaku individu yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi (Colquit *et al*, 2013:99). Mangkunegara (2013:43) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja pegawai pada dasarnya dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkat kerja tertentu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya lingkungan kerja dan *self esteem*. Melalui lingkungan kerja yang nyaman, aman, menyenangkan bagi pegawai serta peningkatan *self esteem* pada diri pegawai tersebut tentunya dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya tujuan dari organisasi akan tercapai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig) $0.000 < \alpha 0.05$ termasuk pada kriteria pengujian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja para pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas dibebankan. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para pegawai untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat yang memerlukan. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Guvén, 2012:49). Dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi/ perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Begitu pula dengan *self esteem* yang merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga dirinya merasa dihargai (Salangka dan Datulong, 2015). Dengan memiliki *self esteem*, seorang pegawai tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga pegawai berusaha bekerja dengan lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan koefisien nilai regresi sebesar 0.226 dan nilai probabilitas (sig)

- 0.009 < alpha 0.05 termasuk pada kriteria pengujian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu semakin meningkat.
2. Self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.656 dan nilai probabilitas (sig) 0.000 < alpha 0.05 termasuk pada kriteria pengujian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, semakin baik self esteem maka kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu semakin meningkat.
 3. Lingkungan kerja dan self esteem secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig) 0.000 < alpha 0.05 termasuk pada kriteria pengujian H_a diterima dan H_o ditolak.

Saran

1. Lingkungan kerja dan self esteem merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja pegawai, oleh karena itu diharapkan pihak Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu senantiasa selalu memberikan/ menciptakan lingkungan kerja terbaik dan meningkatkan/ menjaga self esteem para pegawainya sehingga pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi dan tentunya dengan memiliki komitmen terhadap organisasi, pegawai tersebut akan merefleksikan loyalitasnya terhadap organisasi serta akan berdampak pada meningkatkan kinerjanya.
2. Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan self esteem terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu ini diharapkan dapat menjadikan pertimbangan/ masukkan bagi pimpinan Polda Bengkulu, khususnya Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dalam peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat terus meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., dan Ekhsan, M. 2020. Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business Management and Accounting*, 2(1).
- Chamariyah. 2015. Pengaruh Self efficacy, Assertiveness dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis*, 9(1).
- Colquit, J. A., Jeffery, A. L., dan Michael, J. W. 2013. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Cooper, D. R., dan Schindler, P. S. 2014. *Business Research Methods*. Eight Edition. New York: NY 10020, McGraw-Hill/Irwin.
- Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Guven, O. 2012. The Relationship Between The Organizational Citizenship Behaviors And The Organizational and Professional Commitments Of Secondary School Teachers. *Journal of Global Strategic Management*. 12(3), 47-64.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E. 2014. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2014. *Organizational Behavioral*. Ed 5. Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matutina. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kedua, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Nitisemito, A. S. 2012. *Manajemen Personal*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noah, Y., dan Steve, M. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36- 43.
- Prasetya, V., Handayani, D., dan Purbandari, T. 2013. Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual. *JRMA: Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 59-69.
- Rahmawanti, N. P. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Robbins, S. P., dan Judge, A. T. 2013. *Organizational Behavior*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Sixteen Edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Salangka, R., dan Dotulong, L. 2015. Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 3 (3): 562-572.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shar, A., dan Novrianda, H. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Perkebunan Di Provinsi Bengkulu). *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 118-132.



JURNAL FOKUS MANAJEMEN

p-ISSN
e-ISSN

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Terry, G. R. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.