

# The Effect of the Working Environment on the Performance of the Development and Human Resources Development Agency of Lebong District (Studies in the State and Honorary Civil Apparatus)

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong (Studi pada Aparatur Sipil Negara dan Honorer)

Azis Fransutomo<sup>1)</sup>; Sulisti Afriani<sup>2)</sup>; Kaulan<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [azisfransutomo40@gmail.com](mailto:azisfransutomo40@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2021]

Revised [10 April 2021]

Accepted [01 Mei 2021]

### KEYWORDS

Work Environment,  
Performance, Development  
and Human Resources  
Development Agency

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



### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dan honorer pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang Pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi  $Y = 16,519 + 0,590X$  dengan arah regresi yang positif, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong juga akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya pengendalian diri dari para pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,345. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja sebesar 34,5 % sedangkan sisanya ( $100 - 34,5\% = 65,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on the performance of the State Civil Service and honorarium at the Human Resources Development and Human Resources Agency of Lebong Regency. The sample in this study were 62 employees at the Human Resources Development and Human Resources Agency of Lebong Regency. The sampling technique is a census. Collecting data using a questionnaire and the method of analysis used is simple linear regression, test of determination and hypothesis testing. The results showed the regression value  $Y = 16.519 + 0.590X$  with a positive regression direction, meaning that if the work environment increases, the performance of employees at the Human Resources and Development Agency for Lebong Regency will also increase. The work environment has a significant effect on the performance of employees at the Human Resources and Development Personnel Agency of Lebong Regency, because the significant value is 0.000, which is smaller than 0.05. This means that the increasing work environment for employees of the Human Resources and Development Personnel Agency of Lebong Regency, the performance will also increase. This illustrates that with self-control from employees, employee performance will increase. The coefficient of determination of the R square is 0.345. This means that the work environment and professionalism have an effect on performance by 34.5%, while the rest ( $100 - 34.5\% = 65.5\%$ ) are influenced by other causal factors which were not examined in this study.

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu perhatian yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan Aparatur Sipil Negara yang berkinerja baik. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi keAparatur Sipil Negara. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral. Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat

reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan hal yang mendesak.

Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja Aparatur Sipil Negara. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi Aparatur Sipil Negara melalui pengikatan pengaruh yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi Aparatur Sipil Negara, sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara dapat meningkat.

Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong merupakan badan yang bertanggung jawab terhadap Bupati dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dari para pegawainya dituntut para pegawai memiliki kinerja yang tinggi sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang dilihat pada saat pra penelitian masih rendahnya kinerja ASN. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman karena sering terjadi kurang harmonisnya antara sesama ASN karena ASN sibuk dengan urusan dan tugas masing-masing. Sehingga pada saat ASN membutuhkan bantuan dalam bekerja ASN yang lain tidak dapat membantunya karena kesibukan yang sedang dilakukannya. Lingkungan yang kurang nyaman juga disebabkan peralatan kerja yang kurang menunjang seperti computer yang masih versi lama dan juga printer yang sering rusak sehingga menghambat kelancaran dalam bekerja.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2014:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Aparatur Sipil Negara).

Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya".

### Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat pengaruh yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Menurut Komarudin (2016:231), lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

### Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan

organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau Aparatur Sipil Negeranya tidak maksimal.

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2013:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2016:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory. Menurut Sugiyono (2013:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh anantara variabel-variabel yang diteliti, sepengaruh penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu pengaruh ambiguitas peran dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara bagian keuangan dan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif.

### Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2013:216) Analisis regresi linear sederhana, yaitu untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja, dengan rumus:

$$Y=a+bX$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Nilai konstan
- b = Koefien arah regresi
- X = lingkungan kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel lingkungan kerja, profesionalisme mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Model Regresi Linier sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.519	4.204		3.929	.000
	Lingkungan Kerja	.590	.105	.588	5.628	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 16,519 + 0,590X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 16,519 mempunyai arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X) dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 16,519
2. Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,590 dengan asumsi apabila X (lingkungan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,590 kali.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong. Hal ini menggambarkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Adanya pencahayaan yang cukup saat bekerja, kenyamanan di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja akan memberikan rasa kenyamanan kepada pegawai selama bekerja. Hal lain juga terlihat dari sarana dan prasarana yang diberikan kepada pegawai yang digunakan sebagai penunjang pegawai dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2016:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Tersedianya semua sarana dan prasana yang dapat menunjang pekerjaan seseorang maka akan meningkatkan rasa kepuasan seseorang dalam bekerja karena mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan instansi.

Lingkungan kerja yang nyaman serta sarana dan prasarana kerja yang lengkap akan menciptakan kepuasan kerjabagi para pekerja. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Samson (2015). Sedangkan menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi  $Y = 16,519 + 0,590X$  dengan arah regresi yang positif, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong juga akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya pengendalian diri dari para pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,345. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja sebesar 34,5 % sedangkan sisanya (100-34,5%= 65,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Hasil pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat disampaikan adalah Diharapkan kepada pimpinan Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong untuk dapat meningkatkan suasana kerja yang lebih kondusif dengan cara melengkapi sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi* Vol.1 No.1 Mei 2009: 40-69
- Fanani Zaenal dan Hanif Afriana Rheni. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 5 - Nomor 2, Desember 2008
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron, 2013. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work )*. Eight edition, Prentice Hall.
- Handoko, T. Hany. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin Ahmad, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lapopolo, R. B. 2012. The Relationship of Role related Variables to Job Satisfaction and Commitment to The Organization in Restructured Hospital Environment. *Physical Therapy*, Vol. 82, No. 10, pp.984-999.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nimran, U. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Citra Media.
- Nitisemito, Alex S. 2016. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Prajitno, Sugiarto. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 14, No. 3, Hlm. 181-192.
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Ramadhan, Syahril. 2011. Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta. *Aktiva*. Vol. 4, No.7
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Rosally Catherina dan Jogi. Julius, 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 8 - Nomor 1
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara..
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Bandung : Alfabeta
- Suherliyansyah, 2015. Hubungan penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada bidang sumber daya air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Supardi. 2016. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Wahida. 2019. Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank BRI Cabang Palopo. *Jurnal Equilibrium* Volume 8. No. 1. Tahun 2019