

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KENDIT KABUPATEN SITUBONDO

Anggita Putri Prisilia<sup>1</sup>, Hasan Muchtar Fauzi<sup>2</sup>, Senain<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

## ABSTRAK

Pembangunan menuntut adanya suatu kebijakan yang strategis dibidang pembinaan dan pengawasan yang memiliki unsur strategis dan peran dalam memantau kinerja aparatur dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pembangunan. Manusia sebagai sumber daya manusia keberadaannya sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap organisasi. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Pengumpulan data terdiri dari observasi, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan, Uji t, Uji F.

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dengan tingkat signifikansi  $0,026 < 0,05$  serta nilai  $t_{hitung} (-2,370) > t_{tabel} (2.063)$ . Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $t_{hitung} (4,051) > t_{tabel} (2.063)$ . Ada pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $F_{hitung} 8,864 > F_{tabel} 3,40$ . Nilai koefisien determinasi atau *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,425 dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja dan fasilitas kerja) mempunyai kontribusi sebesar 42,5% artinya mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Pemerintah sebagai pelayan masyarakat harus lebih mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal sehingga kontribusi bagi perkembangan adalah terciptanya rasa kepercayaan kepada pemerintah akan meningkat. Rendahnya mutu dan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur menjadi citra buruk pemerintah di tengah masyarakat. Bagi masyarakat yang pernah berurusan dengan birokrasi selalu mengeluhkan, dan kecewa terhadap tidak layaknya aparatur dalam memberikan pelayanan. Dalam Undang-Undang R.I Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dikatakan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas

barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Selanjutnya menurut Kemenpan Nomor 63/2003, pelayanan publik adalah segala jenis pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelayanan yang baik yaitu pelayanan yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan berhasil memuaskan kebutuhannya. Memperhatikan pentingnya layanan dalam suatu kegiatan organisasi maka tidaklah heran apabila masalah layanan mendapat perhatian besar dari masyarakat maupun manajemen organisasi itu sendiri terkait dengan kegiatan suatu organisasi. Pelayanan

publik seharusnya memiliki kualitas pelayanan yang baik, karena berhubungan dengan banyak masyarakat dan memperoleh kepuasan konsumen.

Kualitas pelayanan publik juga menjadi indikator utama bagi masyarakat untuk menilai sejauh mana pemerintahan sudah semakin baik. Dengan kata lain, pemerintahan yang baik (*good governance*) paling cepat dan mudah ditandai oleh masyarakat dengan menilai kualitas pelayanan publik. Oleh karena begitu pentingnya pelayanan publik bagi masyarakat, maka kualitas pelayanan publik harus semakin ditingkatkan. Pelayanan publik masih menjadi persoalan yang perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan secara terus menerus. Hal ini dikarenakan dengan masih banyaknya tuntutan akan perbaikan pelayanan publik sebagai tanda ketidakpuasan akan pelayanan yang diberikan oleh para birokrat.

Masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari birokrat, meskipun tuntutan tersebut sering tidak sesuai dengan harapan karena pada kenyataannya pelayanan publik yang terjadi selama ini masih bercirikan berbelit-belit, lambat, mahal, dan melelahkan. Kecenderungan seperti itu terjadi karena masyarakat masih diposisikan sebagai pihak yang “melayani” bukan yang dilayani.

Keterkaitan pelayanan publik dengan birokrasi bisa kita temukan dalam program pembangunan daerah, sebangai mana tercantum dalam fungsi pelayanan umum yang masih menjadi permasalahan. Hal ini ditunjukkan oleh masih terbatasnya ketersediaan aparatur pemerintah, baik dari segi jumlah, dan lebih lagi dari segi profesionalisme, sehingga penyebab kualitas pelayanan publik tidak optimal, yang ditandai

dengan lambatnya kinerja pelayanan dan tidak adanya kepastian waktu.

Penyelenggaraan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh aparatur pemerintah dalam berbagai sektor pelayanan terutama yang menyangkut pemenuhan hak sipil dan kebutuhan hak dasar masih dirasakan belum sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Seperti diketahui bahwa ada begitu banyak jenis pelayanan publik dan pelayanan yang paling mendasar adalah pelayanan di sektor administrasi kependudukan.

Dengan adanya otonomi daerah yang luas, keberadaan pemerintah daerah untuk melayani kebutuhan masyarakat (*public service*) semakin penting, dimana pemerintah daerah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat secara efektif, efisien dan akuntabel. Gambaran mengenai perubahan yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik diharapkan dapat mengurangi dan menghilangkan krisis kepercayaan masyarakat sekaligus memperkuat otonomi daerah, karena pada dasarnya otonomi daerah bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dan menumbuh kembangkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Paradigma penyelenggaraan pemerintahan telah mengalami pergeseran, dari paradigma *rule government* menjadi *good governance*. Dalam rangka mencapai *good governance* maka yang dibutuhkan adalah kinerja aparatur yang professional sehingga aparatur memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Walau bagaimanapun juga seorang aparatur yang merupakan bagian dari masyarakat harus bisa menjadi agen perubahan (*agent of change*) sekaligus pendukung utama dalam penyelenggaraan negara. Pembangunan

menuntut adanya suatu kebijakan yang strategis dibidang pembinaan dan pengawasan yang memiliki unsur strategis dan peran dalam memantau kinerja aparatur dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pembangunan. Manusia sebagai sumber daya manusia (SDM) keberadaannya sangat penting dalam organisasi, karena SDM menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap organisasi

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau anggota organisasi. Organisasi memerlukan program pengembangan pegawai karena dengan kegiatan pengembangan pegawai sangat penting bagi pegawai, karena menyangkut aktivitas yang dilkukan pegawai, ini menunjukkan organisasi yang peduli tentang pegawai mereka dan mengharapkan pegawai untuk berkembang.

Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah melakukan pelayanan. Pelayanan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin besar maka tidaklah mengherankan apabila masalah pelayanan mendapat perhatian baik dari oleh pengguna layanan maupun penyedia layanan itu sendiri. Dalam hal ini yang sangat berkaitan dengan pelayanan masyarakat adalah organisasi-organisasi pemerintah yang bergerak di bidang jasa dan bertugas memberikan pelayanan kepada publik. "Pelayanan Publik yang dimaksud adalah segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau individu dalam bentuk barang/jasa kepada masyarakat baik secara individu maupun kelompok atau organisasi" (Istianto, 2017:106).

Adanya fasilitas kerja memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Adapun yang menjadi masalah pada Kantor Kecamatan Kendit adalah minimnya fasilitas kerja seperti ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang

baik sehingga mengakibatkan sirkulasi udara terasa kurang lancar serta terbatasnya ruang gerak bagi para karyawan sehingga menghambat kinerja pegawai. merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Kecamatan Kendit.

Sehingga membuat para pegawai tidak puas dan kinerjanya menurun yaitu kurangnya fasilitas kerja yang ada di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dalam melaksanakan pekerjaan.

Dukungan fasilitas kerja kantor Kecamatan Kendit dapat dilihat bahwa beberapa fasilitas kerja ada yang kondisi kurang baik. Permasalahan yang dapat dilihat diantaranya yakni, beberapa perangkat komputer sering mengalami gangguan dan printer yang ada sebagian sering mengalami mengalami *error* sehingga menghambat proses bekerja pegawai. Selain kendala komputer ada hal lain seperti kurang optimalnya jaringan internet yang ada serta hanya terdapat satu *wifi* yang bisa digunakan membuat kurang nyamannya pegawai apabila ingin menggunakan internet, di dalam ruang kantor seperti di pelayanan umum yang memiliki pencahayaan yang kurang terang dan ventilasi udara yang tidak bersirkulasi dengan baik, hanya ada beberapa ruangan yang memiliki AC. Beberapa hal tersebut tentunya berakibat pada penurunan kinerja pegawai karena dapat mengganggu proses bekerja karyawan apabila pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Begitupun dengan lingkungan kerja pegawai di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo ada permasalahan lingkungan kerja ialah kurang efektif dan kurang efisiennya tata letak sarana prasarana yang kurang tepat sehingga membuat pegawai mengalami ketidaknyamanan dalam menyelesaikan

tugas hal ini terlihat keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staff” disamping itu tata ruangan yang dinilai kurang rapi, perabot yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman.

Pada permasalahan diatas tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalanya suatu organisasi namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan pegawai yang bekerja menjalankan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja para aparatur serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun

Hal ini juga dapat di lihat dari permasalahan dalam pelaksanaan kinerja yang terjadi dalam di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo yaitu keterbatasan sarana dan prasarana penunjang kegiatan terhadap pencapaian kinerja aparatur sipil negara, dan masih adanya kegiatan yang belum terakomodasi untuk menunjang program di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo yang telah dicanangkan”. Masih ditemukan beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kinerja para pegawai.

Pegawai kecamatan Kendit cenderung mengalami penurunan kinerja

yang ditandai dengan sangat kurang maksimalnya pelayanan, rendahnya dedikasi, sikap mental yang kurang positif serta kurangnya kemampuan dan kedisiplinan pegawai. Dari hasil kerja dalam pelayanan yang dilaksanakan masih kurang dengan persentase 3% dan sikap pelayanan pegawai dengan persentase 3%. Sedangkan pegawai yang selalu mengerjakan tugas dalam waktu yang telah ditentukan (Pemanfaatan Waktu) dengan persentase 20% kemudian tingkat kehadiran dengan persentase 40%. Mampu bekerjasama, memberi solusi dan beradaptasi dengan rekan kerja (Kerjasama) yaitu 4%

Berdasarkan pada uraian diatas, penulis tertarik dalam meneliti permasalahan tersebut untuk dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini, dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo”.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Menurut Sugiyono (2013:8) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Margono (2014:105) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Metode Penelitian Kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2013:173), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin

meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Kendit yang berjumlah 27 pegawai.

Menurut Sugiyono (2016:80) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016:82). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Kendit yang berjumlah 26 pegawai

Menurut Arikunto (2013:116) Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut: Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Oleh karena itu sampel yang diambil adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dengan jumlah 27 responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam Penelitian ini, data- data akan dikumpulkan melalui dua sumber,

yaitu :

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari Responden. Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden.

Dalam pengukuran jawaban responden ini melalui *skala likert*. pengisian kuesioner yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan *skala Likert*.

#### 2. Observasi

Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra riset di lapangan guna mengetahui masalah-masalah yang ada pada Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dengan pertimbangan masalah-masalah yang ada disesuaikan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

#### 3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2013:274) Merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya maka digunakan tehnik dokumentasi. Tehnik dokumentasi berguna untuk memperoleh

data tentang Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo serta data-data lain yang mendukung.

### Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS 22 for windows*. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu: Analisis kuantitatif adalah analisa data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu. Data yang akan diolah sebagai berikut :

#### 1. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dengan bantuan program komputer *SPSS 22.0 for Windows* di mana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dilakukan dengan rumus regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

(Sumber : Sugiyono, 2013:204)

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Kinerja
- $X_1$  = Lingkungan Kerja
- $X_2$  = Fasilitas Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

#### 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pada penelitian ini digunakan uji satu pihak kanan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Untuk menarik kesimpulan dari hipotesis dan untuk memperkuat di dalam menganalisis data, peneliti menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan

program *software SPSS 22.0 for Windows*.

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada *output* hasil regresi menggunakan *SPSS 22.0 for Windows* dengan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### 3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Pada uji F dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *SPSS 22 for Windows 7*.

#### 4. Koefisien Determinasi

Widarjono (2013:19) menyatakan bahwa “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur persentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi”.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) yaitu variabel Lingkungan kerja dan Fasilitas kerja terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai dimana dari sampel yang diperoleh, digunakan analisis

regresi linier sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	24,232	5,513			4,396	,000
Lingkungan kerja	-,598	,252	-,387		-2,370	,026
Fasilitas kerja	,856	,211	,661		4,051	,000

Berdasarkan tabel di atas maka hasil dari persamaan regresi yaitu

$$Y = 24,232 - 0,598X_1 + 0,856X_2.$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan bahwa Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel Kinerja pegawai pada Kecamatan Kendit sebesar 24,232, jika variabel lain (variabel dependen) sama dengan nol atau konstan. Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) yang berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,598 dengan asumsi variabel lain (fasilitas kerja) konstan. Besarnya koefisien regresi variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) yang berarti setiap peningkatan variabel fasilitas kerja 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,856 dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja) konstan.

#### b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (lingkungan kerja dan fasilitas kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 22 for Windows maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	24,232	5,513			4,396	,000
Lingkungan kerja	-,598	,252	-,387		-2,370	,026
Fasilitas kerja	,856	,211	,661		4,051	,000

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh variabel lingkungan kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  -2,370. Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai  $t_{tabel}$  2.063. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel di atas adalah dengan tingkat signifikansi 0,026 sehingga nilai  $t_{hitung}$  (-2,370) >  $t_{tabel}$  (2.063). Berdasarkan nilai signifikansi tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo.

Sedangkan variabel fasilitas kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  4,051. Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai  $t_{tabel}$  2.063. dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai  $t_{hitung}$  (4,051) >  $t_{tabel}$  (2.063). Berdasarkan nilai signifikansi tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi peminan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo”, dinyatakan diterima dengan



tingkat pengaruh kuat. Secara keseluruhan lingkungan kerja yang diterapkan Kepala Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan yang diterapkan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepala Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo yang menerapkan lingkungan kerja dan motivasi cenderung memberikan contoh teladan yang baik bagi para pengawainya, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para pegawai mengenai lingkungan kerja dan pekerjaan masing-masing pegawai.

#### c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo.

Tabel 4.42 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of		Mean		F	Sig.
	Squares	df	Square	F		
1 Regression	293,007	2	146,503	8,864	,000 <sup>b</sup>	
Residual	396,674	24	16,528			
Total	689,681	26				

Berdasarkan Tabel di atas pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai  $F_{hitung}$  8,864 >  $F_{tabel}$  3,40 dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo.

#### d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihat pada  $R$  Square dan dinyatakan dalam presentase. Berikut ini adalah

ukuran kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo yang disajikan dalam tabel berikut ini

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi atau  $R$  square menunjukkan nilai sebesar 0,425 dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja dan fasilitas kerja) mempunyai kontribusi sebesar 42,5% artinya mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

## 1. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dengan tingkat signifikansi  $0,026 < 0,05$  serta nilai  $t_{hitung} (-2,370) > t_{tabel} (2,063)$ .
2. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $t_{hitung} (4,051) > t_{tabel} (2,063)$ .
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $F_{hitung}$  8,864 >  $F_{tabel}$  3,40.
4. Nilai koefisien determinasi atau  $R$  square menunjukkan nilai sebesar 0,425 dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti seluruh variabel bebas

(lingkungan kerja dan fasilitas kerja) mempunyai kontribusi sebesar 42,5% artinya mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

### Saran

1. Kecamatan Kendit perlu lebih meningkatkan fasilitas dan kondisi lingkungan kerja agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan harus menyediakan ruangan kerja yang nyaman untuk ditempati
2. Disarankan untuk lebih memenuhi dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai, pihak Kecamatan Kendit juga harus menyediakan fasilitas kerja yang memadai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat
3. Disarankan kepada para peneliti yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar wawasan dan pengetahuan dengan variabel dependen yang sama disarankan untuk menggunakan variabel bebas yang berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Atik dan Ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Erlina, 2013. *Metodologi Penelitian*,

USU Press, Medan.

- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit CV. Haji Mas Agung.
- Istianto, Bambang. 2017. *Manajemen Pemerintahan (Dalam Perspektif Pelayanan Publik)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Lupiyoadi, R. 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A.A P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono, 2014, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moenir. 2013. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Nazir, M. 2010. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Pasolong, H. 2016. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Riduwan dan Kuncoro, E.A. 2017. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*.

- Bandung: Alfabeta
- Rivai Dan Ella Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Safroni, 2012, *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, SP. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sofyan, S. 2014, *Teori Akuntansi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Subroto, N. 2012. *Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja*. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03, Semarang : BP UNDIP.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sulastiyono, A. 2016. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, H. 2018. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang R.I Nomor 24 tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan
- Undang-Undang R.I Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Widarjono, A 2013, *Analisis statistika multivarian terapan*, Yogyakarta: UPP STIMYKPN.