

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

RECKY
reckylisa10@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine how the influence of physical and non physical work environment on the performance of employees at the Department of Transportation Indragiri Hilir regency. Variables in the research consist of independent variables and dependent variables. The independent variable is the physical work environment and non physical work environment. While the dependent variable is Performance. The results of research on the influence of physical work environment and non physical work environment on the performance obtained linear regression equation is $Y = 5.288 + 0.295X_1 + 0.160X_2$. The test coefficient of determination can be seen the relationship between work environment variables both physical and non-physical to job satisfaction of 0.877 where the correlation relationship is strong enough. The value of R Square (R^2) of 0.770 or 77%. This means, the change of employee performance is influenced by work environment both physical and non physical by 77% and the remaining 33% influenced by factors other than the physical work environment and non-physical work environment. Based on the test partially physical work environment and non physical work environment partially effect on performance.

Keywords: Physical Work Environment, Non Physical Work Environment and Performance,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja. Dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 5,288 + 0,295X_1 + 0,160X_2$. Dari uji koefisien determinasi dapat dilihat hubungan antara variabel lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,877 dimana hubungan korelasinya cukup kuat. Adapun nilai R Square (R^2) sebesar 0,770 atau 77%. Hal ini berarti, perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sebesar 77% dan sisanya sebesar 33% dipengaruhi faktor lain selain dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan uji secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja,

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan

produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena

menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai (2009: 793)

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2005: 31) bahwa "Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal". Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Sedangkan kinerja merupakan setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya.

Menurut Hasibuan (2005: 75), Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sosilo Maryoto, (2000: 91), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (2003: 70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapatlah penulis rumuskan masalahnya yaitu: "Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir".

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagai mana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir.

B. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009: 26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan,

kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang lebih banyak memfokuskan pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009:23). Dalam suatu organisasi, pegawai akan terlibat dalam hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, dan keduanya sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Wursanto (2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik maupun non fisik dari lingkungan tempat kita bekerja, dimana lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti fasilitas dan sarana kerja, dan kategori kedua, lingkungan kerja umum yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembapan, pencahayaan, kebisingan dan sirkulasi udara. Untuk lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan

Kinerja

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefinisikan "kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa defenisi kinerja pegawai sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas". "Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hasibuan (2005: 75), Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hipotesis.

Dari perumusan masalah yang dikemukakan, selanjutnya dapat penulis sajikan hipotesis sebagai berikut: "Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir"

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. (Arikunto, 2002; 10). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y):

1. Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja:
 - a. Lingkungan kerja fisik
 - b. Lingkungan kerja non fisik

2. Variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Tembilahan dengan objek penelitiannya adalah Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat di Jalan Diponegoro Tembilahan.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif
Menurut Idrus (2008), data kuantitatif merupakan data yang didominasi oleh angka. Yaitu diperoleh dari Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir yang dapat dihitung.
- b. Data kualitatif
Menurut Idrus (2008), data kualitatif merujuk pada data kualitas objek penelitian yaitu ukuran data berupa non-angka. Seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu keterangan langsung yang diperoleh dari pemimpin dan pegawai yang berkaitan tentang jabatan pegawai.

Data Sekunder, yaitu data yang telah tersedia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir, data tersebut antara lain jumlah pegawai, struktur organisasi dan data yang dibutuhkan dalam menunjang penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Arikunto, (2010: 173) berpendapat "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Sedangkan menurut Soehardi Sigit dalam buku Sunyoto (2011:17),

populasi adalah kelompok apa yang akan dibebankan atau ditetapkan dalam penelitian. Penelitian menggunakan populasi tertentu biasanya dilakukan dengan menggunakan sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang dijadikan subyek penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 97 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah 97 orang pegawai sesuai dengan pernyataan dari Arikunto (2002: 118), membedakan untuk subjek yang kurang dari 100 dengan yang lebih dari 100, dengan menyatakan seperti berikut: "Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15%, atau 20% - 25% atau lebih tergantung pada kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek dan besarnya resiko yang ditanggung oleh peneliti". Jadi Penelitian ini adalah penelitian populasi yang diambil keseluruhan jumlah pegawai yaitu 97 (Sembilan puluh tujuh) orang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview)

Wawancara (interview), yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan pegawai yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kebijaksanaan instansi, terutama yang menyangkut lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kinerja pegawai, dimana wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak.

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan dengan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan dan disesuaikan dengan pokok masalah dan tujuan penelitian yang disebarkan kepada orang lain/ responden dengan maksud agar orang yang diberi kuesioner tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan yang diharapkan dan dapat dikembalikan dengan jawaban yang telah diberikan responden pada daftar pertanyaan.

3. Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20,0 for windows yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Validitas

merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen yang menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2002:168).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:178).

Menurut Sugiyono instrumen dikatakan reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar $\geq 0,05$ atau lebih. Atau Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh lebih kecil dari nilai r tabel (Imam Ghozali, 2005:133)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja Fisik
 X2 = Lingkungan Kerja Non fisik

terhadap variabel terikat,
 (Sugiyono, 2005: 250)

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan diatas dan untuk mengetahui signifikan/tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Untuk membuktikan kebenarannya antara lain adalah Uji Determinasi, Uji Parsial (t) dan Uji F

a. Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien

determinasi (R^2) di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel dependen sangat terbatas (Ghozali: 2005). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t-statistik di maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain di anggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$). Uji ini dilakukan sekaligus untuk melihat koefisien regresi secara individual varabel penelitian.

c. Uji Simultan (uji F)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1: Uji Validitas

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,883	0,198	Valid
	0,836	0,198	Valid
	0,754	0,198	Valid
	0,797	0,198	Valid
	0,704	0,198	Valid
	0,778	0,198	Valid
	0,662	0,198	Valid
	0,779	0,198	Valid
	0,879	0,198	Valid
	0,763	0,198	Valid
0,677	0,198	Valid	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,742	0,198	Valid
	0,786	0,198	Valid
	0,845	0,198	Valid
	0,754	0,198	Valid
Kinerja (Y)	0,712	0,198	Valid
	0,792	0,198	Valid
	0,731	0,198	Valid
	0,656	0,198	Valid
	0,691	0,198	Valid

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas tersebut bahwa semua instrument penelitian dinyatakan valid pada item pertanyaan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dan kinerja. Dimana dapat diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dari keseluruhan item pertanyaan. Dimana r_{tabel} sebesar 0,198. Berdasarkan hasil analisa pada tabel validitas diatas bahwa nilai korelasi untuk tiap item pertanyaan lebih besar dari 0,198. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor item dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2: Hasil Output Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,933	Reliabel

2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,785	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0,762	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari hasil uji realibilitas didapat nilai alpha pada variabel tersebut memiliki nilai alpha kronbat lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen penelitian tersebut reliabel karena nilai alpha kronbatnya lebih besar dari r tabel dan dinyatakan reliabel.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel3: Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,288	1,059		4,996	,000
1 Lingkungan Kerja Fisik	,295	,022	,789	13,374	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	,160	,064	,147	2,495	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2015

Berdasarkan dari tabel diatas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,288 + 0,295X_1 + 0,160X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta = 5,288 artinya apabila organisasi tidak memperhatikan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik pegawai, maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan tetap sebesar 5,288.
- Koefisien regresi $X_1 = 0,295$ artinya apabila terdapat peningkatan variabel lingkungan

kerja fisik sebesar satu kesatuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,295.

- Koefisien regresi $X_2 = 0,160$ artinya apabila terdapat peningkatan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar satu kesatuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,160.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 14. Pada tabel 14 menunjukkan bahwa, dapat dilihat hubungan antara variabel lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,877 dimana hubungan korelasinya cukup kuat. Adapun nilai R Square (R^2) sebesar 0,770 atau 77%. Hal ini berarti, perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sebesar 77% dan sisanya sebesar 33% dipengaruhi faktor lain selain dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Uji Statistik t

Hasil analisis dapat dilihat bahwa:

- Nilai t hitung lingkungan kerja fisik lebih besar dari pada nilai t tabel. Dimana nilai t hitung lingkungan kerja fisik adalah 13,374 > t tabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < dari taraf signifikan 0,05. Maka dan H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir.

2) Nilai t hitung lingkungan kerja non fisik lebih besar dari pada nilai t tabel. Dimana nilai t hitung lingkungan kerja non fisik adalah $2,495 > t$ tabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan sebesar $0,014 <$ dari taraf signifikan 0,05 Maka dan H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti secara parsial lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir.

c. Uji Statistik F
Tabel 4 : Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si g.
1 Regression	210,927	2	105,463	157,175	,000 ^b
Residual	63,073	94	,671		
Total	274,000	96			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data olahan SPSS
Pengujian hipotesis mengenai lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar $0,000 <$ $0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $157,175 > F_{tabel}$ sebesar 3,09, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti variabel lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara bersama-sama atau

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

Berdasarkan dari hasil pembahasan yang ada, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai yaitu $Y = 5,288 + 0,295X_1 + 0,160X_2$
2. Dari uji koefisien determinasi dapat dilihat hubungan antara variabel lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,877 dimana hubungan korelasinya cukup kuat. Adapun nilai R Square (R^2) sebesar 0,770 atau 77%. Hal ini berarti, perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sebesar 77% dan sisanya sebesar 33% dipengaruhi faktor lain selain dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.
3. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh nilai :
 - a. Variabel Lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung lingkungan kerja fisik adalah $13,374 > t$ tabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan sebesar $0,000 <$ dari taraf signifikan 0,05. Maka dan H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir. Oleh karena itu Hipotesis 1 diterima.
 - b. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t hitung sebesar $2,495 > t$ tabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan sebesar $0,014 <$ dari taraf signifikan 0,05 Maka dan H_a diterima dan H_0

ditolak, berarti secara parsial lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir.

4. Hasil perhitungan pada pengujian simultan bahwa lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) diperoleh nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $157,175 > F_{tabel}$ sebesar $3,09$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti variabel lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir.

Saran :

Berdasarkan dari kesimpulan yang ada, adapun sara-saran bagi Dinas Perhubungan dan peneliti selanjutnya, yaitu :

1. Pimpinan Dinas Perhubungan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai, agar pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai, maka itu jika lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatnya semangat kerja pegawai.
3. Kepala Dinas Kabupaten Indragiri Hilir juga harus memperhatikan setiap pegawai yang bekerja dan menerima apa keluhan pegawai serta memberikan saran yang tepat terhadap masalah yang sering

terjadi mengenai lingkungan kerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan penulis bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka itu bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengambil objek penelitian yang berbeda dan dapat dijadikan sebagai perbandingan dengan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh yang ada pada variabel x terhadap variabel y dan juga lebih banyak menggunakan variabel lingkungan kerja lainnya lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, Edisi Revisi
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*, Cetakan kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2007. *Performance Management*. Alih Bahasa oleh Surya Dharma. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan, Jilid Satu Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Agus. 2006. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: PT. Rajawali
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes. E. Faustino. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hanny. 2006. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

- Hasibuan, Melayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT Toko Gunung Agung.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2006. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE
- Isyandi, B. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru: UNRI Press.
- Idrus, Muhammad, 2008, Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, Edisi kedua, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keenam, Jakarta:PT. Rosda Karya.
- Nitisemito, Alek S., 2006, Manajemen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 2002 Manajemen Personalia. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Pramana, A.A Gede Kresnayana. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Rao, T,V. 2005. Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek. Jakarta: LPPM PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, Sondang, P, 2003, Teori dan Praktek Kepemimpinan, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Simamora, Henry . 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis, IKAPI, CV. Bandung:Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. Metodologi Penelitian Ekonomi, Alat Statistik & Analisis Output Komputer untuk Mahasiswa dan Praktisi. Yogyakarta: CAPS
- Whitemore, Jhon. 2006. Coaching Performance. Alih Bahasa oleh Y. Dwi Helly Purnomo. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.