

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS

THE INFLUENCE OF ABILITY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE IN REGIONAL DISASTER MANAGEMENT BOARD, MUSI RAWAS REGENCY

Suyadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas
Jl. Yos Sudarso Km. 13 Lubuk Kupang Kec. Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau
Sumatera Selatan 36125
e-mail: suyadimm7@gmail.com

Naskah diterima 02 Juli 2018, di-review 01 Agustus 2018, disetujui 09 Nopember 2018

Abstract: *This study aims to determine the ability and work environment on the performance of employees at the Regional Disaster Management Board of Musi Rawas Regency. The population was 54 employees. Data were collected through questionnaires, and analyzed by using simple linear test, correlation coefficient, t test, multiple regression, determination coefficient, and F test. The research findings reflected couple things. First, there is a significant influence of the employees' ability towards their performance partially in Regional Disaster Management Board of Musi Rawas Regency. It is supported by the simple partial regression test results is equal to 27.903. Testing Hypothesis Test is $2,957 \geq t$ table 1,673. Second, there is a significant influence of the employees' work environment towards their performance partially in Regional Disaster Management Board of Musi Rawas Regency. It is proofed by simple partial regression test results is equal to 0.556. Testing Hypothesis Test is $2,957 \geq t$ table 1,673. Third, there are significance influence of both the employees' ability and work environment towards their performance all together in Regional Disaster Management Board of Musi Rawas Regency. It is explained through hypothesis Test Testing with F test obtains F count value of 42.721 and the level of significance simultaneously sig F is $0.000 \alpha \alpha$ (0.05).*

Keywords: *employees' performance, ability, and work environment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan kerja dan lingkungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. Populasi Penelitian ini berjumlah 54 orang pegawai dan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner (angket), serta teknik analisis data yang digunakan adalah uji linear sederhana, koefisien korelasi, uji T, regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji F. Dimana peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Pengujian hasil uji regresi sederhana secara parsial antara variabel bebas Kemampuan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas yaitu a sebesar 27,903 sedangkan b sebesar 0,556. Sedangkan Lingkungan Kerja juga terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas yaitu a sebesar 23,170 sedangkan b sebesar 0,622. Jika Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas meningkatkan Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja maka meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji Kemampuan Kerja berkorelasi kuat terhadap variabel terikat Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas yaitu sebesar 6,76% ($R=0,676$). Sedangkan Lingkungan Kerja juga berkorelasi kuat terhadap variabel terikat Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas yaitu sebesar 76,0% ($R=0,750$). Pengujian Uji Hipotesis secara parsial Kemampuan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas yaitu sebesar $2,957 \geq t_{\text{tabel}}$ 1,673. Sedangkan Uji Hipotesis secara parsial variabel bebas Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas yaitu sebesar $4,810 \geq (1,673)$ pada taraf signifikan 5%, maka secara parsial

variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Kemudian variasi perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 62,6% dan sisanya 37,4% dipengaruhi variabel lain. Hal ini dapat diartikan apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama maka akan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. Pengujian Uji Hipotesis dengan uji F memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42,721 dan tingkat kemaknaan secara serentak sig. F adalah $0,000 \leq \alpha (0,05)$, Pada taraf signifikan 5%, maka Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Kata kunci: kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

*I*nstansi Pemerintah didirikan dengan berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat tercapai jika manajemen dapat mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Keberadaan pegawai menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan tujuan instansi tersebut. Pegawai juga menjadi penguat fungsi-fungsi organisasi dalam sebuah instansi pemerintah. Keberadaan pegawai akan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkannya.

Lingkungan sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga lingkungan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan berpikir dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan jiwanya, yang akhirnya akan

mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang terlihat pada kenyataan menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang telah mengetahui tugasnya, akan tetapi dalam melaksanakan tugasnya masih belum maksimal. Terkadang mereka malas dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga lingkungan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kinerja yang baik tentunya juga dipengaruhi oleh kemampuan kerja pegawai dan juga lingkungan. Kemampuan kerja atau sering disebut dengan kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011: 324).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas merupakan instansi yang memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu membantu bupati dalam menyelenggarakan pemerintah daerah di bidang penanggulangan bencana berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Musi Rawas No. 13 Tahun 2014 tanggal 15 Juli 2014 tentang Penjabaran

Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dalam menjalankan tugasnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas memiliki visi yaitu "Menjadikan BPBD yang Profesional untuk Mewujudkan Masyarakat Musi Rawas yang Tangguh Menghadapi Bencana". Dalam menjalankan tugasnya pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas terkadang masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karena kemampuan kerja yang masih belum optimal dikarenakan latar pendidikan pegawai yang terkadang tidak sesuai dengan jabatan atau tugas yang diberikan

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Penanggulp Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas ?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas?

Kerangka Konseptual

Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan atau kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan (Sutrisno, 2015: 202). Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam

suatu pekerjaan (Sutrisno, 2015: 202). Proses kompetensi adalah suatu fungsi yang penting dalam proses organisasi maupun dengan tujuan-tujuan yang antara lain meliputi pemakaian sumber daya manusia maupun sumber-sumber daya bukan manusia secara efektif.

Untari (2015: 2) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut (Untari, 2015: 5) indikator kemampuan (kompetensi) meliputi:

1. Pengetahuan
Pengetahuan yang dimiliki seseorang akan membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Keterampilan
Keterampilan yang dimiliki akan mempermudah karyawan dalam mencari solusi terhadap permasalahan pekerjaan yang dihadapinya.
3. Pengalaman
Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
4. Kecakapan
Kecakapan menjadi nilai tambah bagi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya

dalam menjalani tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan perusahaan yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus (Wijayanti, 2012: 53).

Menurut (Rahmawanti, 2014: 2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Di sini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun indikator Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Soedarmayanti, dalam Surjosuseno 2015: 86) sebagai berikut:

1. Suasana kerja
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Definisi Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 (Wibowo, 2014: 17).

Menurut (Timple, dalam Manungkunegara 2009:15) faktor yang mempengaruhi kerja adalah:

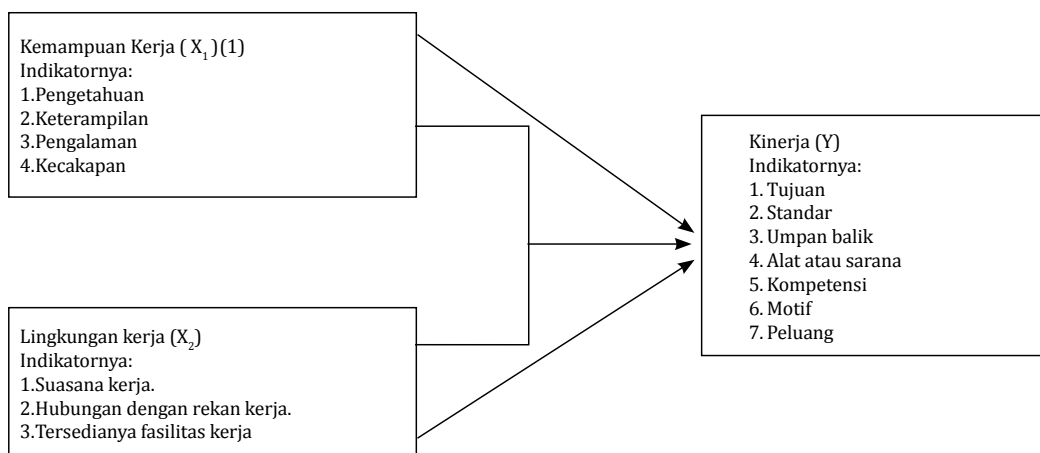
1. Faktor Internal
Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedang seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal
Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Menurut (Wibowo, 2014: 86-88) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:
 - a. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan

- merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- b. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c. Umpan balik
Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kuantitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya.
- d. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses dan merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- e. Kompetensi
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

- f. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu menejer memfasilitasi motivasi eksternal kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberi pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.
- g. Peluang
Pekerjaan perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar .1
Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber: Olahan Peneliti

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 90). Populasi adalah sekumpulan orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini seluruh objek penelitian berjumlah 54 pegawai terdiri dari 15 orang PNS dan 39 orang TKST dan honorer yang terdiri dari 1 orang kepala kantor, 1 orang sekretaris, 2 orang kasi, 11 orang staff BPBD, 37 orang TKST Tim Reaksi Cepat Penanggulangan Bencana, dan 2 orang operator.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 91). Karena populasinya 54 orang maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh adalah semua pegawai yaitu 54 orang.

Sumber Data

Data primer

Data dalam penelitian ini diperoleh dari observasi, kuesioner dan wawancara yang berkaitan dengan kemampuan kerja dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan kerja atau lingkungan kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e \text{ (Sugiyono, 2013:108)}$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja}$$

- X = kemampuan kerja atau lingkungan kerja
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- e = error term

menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{NXY(X)(Y)}{\sqrt{\{N x^2 (X)^2\} \{N y^2 (Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi
- N : Jumlah subjek
- X : Kemampuan kerja atau lingkungan kerja
- Y : Kinerja

Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2013: 213) koefisien korelasi adalah mencari hubungan antara variabel bebas kemampuan kerja atau lingkungan kerja (X) dan variabel terikat kinerja (Y) dengan

Klasifikasi besarnya koefisien korelasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Taraf Koefisien Korelasi

Rentang Nilai	Keterangan
$0,80 < R_{xy} \leq 1,00$	Sangat baik
$0,60 < R_{xy} \leq 0,80$	Baik
$0,40 < R_{xy} \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < R_{xy} \leq 0,40$	Kurang
$0,00 < R_{xy} \leq 0,20$	Rendah
$r_{xy} \leq 0,00$	Sangat rendah

Sumber: Arikunto, 2010:319

Uji t

Uji t digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel. Menurut (Sugiyono, 2013: 184) uji parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dihitung secara terpisah dengan membandingkan t_{Hitung} dengan t_{Tabel} dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \cdot n \cdot 2}{1 - r^2}$$

Keterangan :

- r = Nilai koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$).

Kaidah keputusannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti diterima sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak diterima atau ditolak. Uji t dikatakan signifikan bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan uji t tidak signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut: (Sugiyono, 2013:108)

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

- Y = kinerja
- X1 = kemampuan kerja

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan antara variabel bebas *independen* yaitu kemampuan kerja (X_1) atau lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat *dependen* yaitu kinerja (Y) dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y}{Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

b_1 = Koefisien Korelasi kemampuan kerja

b_2 = Korelasi lingkungan kerja

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara kemampuan kerja (X_1) atau Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji signifikansi dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

$$F_{hitung} = \frac{R^2 n m 1}{m 1 R^2}$$

Dimana :

R^2 : Nilai Regresi

m : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah responden

Jika :

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_a artinya tidak signifikan

$F_{tabel} = F(1-\alpha)$ (dk pembilang = m) (dk penyebut = $n - m - 1$)

Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama-sama dengan menggunakan analisis varian uji F melalui prosedur sebagai berikut:

$H_0: p = 0$, Menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

$H_a: p \neq 0$, Menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas

Untuk menentukan kriteria penerimaan hipotesis, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya signifikan.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Uji Regresi Linear Sederhana

Metode perhitungan regresi linier sederhana digunakan dengan tujuan untuk mencari hasil jawaban responden dari penyebaran kuisioner yang diberikan kepada 54 pegawai pada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hasil uji secara rinci akan disajikan pada tabel 4.58 di bawah ini:

Tabel 2
Hasil uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kemampuan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	27.903	4.980		.000
	X ₁	.556	.084	.676	.000

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2017, SPSS versi 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai a akan sebesar 27,903 sedangkan b sebesar 0,556 jika pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas meningkatkan Kemampuan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,556.

Tabel 3
Hasil uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	23.170	4.610		.000
	X ₂	.622	.076	.750	.000

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2017, SPSS versi 17

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai a sebesar 23,170 dan nilai b sebesar 0,622 sesuai dengan persamaan $Y = a + bX$ maka dapat diketahui jika $Y = 23,170 + 0,622X$ jadi $a = 23,170$ artinya pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas tanpa adanya Lingkungan Kerjamaka Kinerja pegawai akan sebesar 23,170, sedangkan b sebesar 0,622 jika Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas meningkatkan Lingkungan

Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,622.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi digunakan untuk mencari seberapa besar erat hubungan antara variabel bebas (Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas), dengan menggunakan program SPSS 17.0 for windows dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Variabel Kemampuan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.67a	.457	.446	3.38041

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2017, SPSS versi 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah nilai R sebesar 0,676 dinyatakan kuat antara variabel Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Variabel Lingkungan Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750a	.562	.554	3.03471

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2017, SPSS versi 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah nilai R sebesar 0,750 dinyatakan kuat antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk membuktikan hipotesis apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas apakah Hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima atau sebaliknya jika t_{hitung} > t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka Ho diterima dan Ha di tolak. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji T (Parsial) Hubungan antara Kemampuan(X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.802	.000
Kemampuan Kerja (X1)	2.957	.005

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2017, SPSS versi 17.

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji T di atas hubungan antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan, bahwa :

Variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pegawai Pada Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai t_{hitung} = **2,957** lebih besar dari nilai t_{tabel} (**1,673**) dengan taraf signifikan a= 5%. Dengan kriteria pengujian adalah jika t_{hitung} > t_{tabel} maka Ho diterima dan jika t_{hitung} < t_{tabel} maka Ha diterima, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} > t_{tabel} artinya Ho ditolak dan Ha diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel Kemampuan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas” terbukti dan hipotesis diterima.

Tabel. 7
Hasil Uji T (Parsial)
Hubungan antara Lingkungan Kerja (X²) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.802	.000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	4.810	.000

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2017, SPSS versi 17.

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji T di atas hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan, bahwa :

Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,810$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,673)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. Ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi "Diduga ada

pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerjasecara parsial terhadap Kinerja pegawai Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas" terbukti dan hipotesis diterima

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, yang berasal dari 2 variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas Dalam uji ini akan digunakan alat bantu software statistik dengan program SPSS versi 17.0. Hasil uji regresi linear berganda secara rinci akan disajikan pada tabel 4.64 di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17.765	4.673	
	X ₁	.272	.092	.330
	X ₂	.446	.093	.537

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2017, SPSS versi 17

Hasil penelitian regresi linear berganda menunjukkan bahwa $a = 17,765$, $b_1 = 0,272$, $b_2 = 0,446$ berdasarkan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka dapat diketahui bahwa $\hat{Y} = 17,765 + 0,272X_1 + 0,446X_2$. Dengan analisis bahwa a sebesar 17,765 artinya jika pegawai Pada Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas tidak melakukan tindakan ataupun kegiatan Organisasi dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Pegawai akan sebesar 17,765 artinya jika pegawai melakukan peningkatan 1 satuan Kemampuan Kerja maka akan mengalami peningkatan terhadap Kinerja

pegawai sebesar $b_1=0,272$, b_2 sebesar 0,446 artinya jika instansi melakukan peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,446, maka dapat dikatakan variabel Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh secara simultan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, dengan menggunakan program SPSS 17.0 for windows dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.612	2.83117

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2017, SPSS versi 17.

Hasil menunjukkan R Square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,626 dapat diartikan pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas 62,6% dan sisanya 37,4% dipengaruhi variabel lain.

Uji F (Simultan)

Tabel 10
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.856	2	342.428	42.721	.000 ^a
	Residual	408.792	51	8.016		
	Total	1093.648	53			

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2017, SPSS versi 17

Uji serentak/ simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda, didapat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 42,721 sedangkan F_{tabel} dengan penyebut $(n-k-1)$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga $54 - 2 - 1 = 51$ data pada F_{tabel} kolom 51 adalah 3,18 dan tingkat kemaknaan secara serentak sig. F adalah 0,000 dengan kriteria pengujian adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0

ditolak dan H_a diterima, bahwa terdapat adanya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara Kemampuan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji serentak/simultan (uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai a sebesar 27,903 dan nilai b sebesar 0,556 sesuai dengan persamaan $Y = a + bX$ maka dapat diketahui jika $Y = 27,903 + 0,556X_1$ jadi $a = 27,903$ artinya tanpa adanya Kemampuan Kerja maka Kinerja pegawai akan sebesar 27,903 sedangkan b sebesar 0,556 jika pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas meningkatkan Kemampuan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,556. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah nilai R sebesar 0,676 dinyatakan kuat antara variabel Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas hubungan antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan, bahwa: Variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,957$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,673)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel Kemampuan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi "Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai

Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas" terbukti dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai a sebesar 23,170 dan nilai b sebesar 0,622 sesuai dengan persamaan $Y = a + bX$ maka dapat diketahui jika $Y = 23,170 + 0,622X$ jadi $a = 23,170$ artinya pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas tanpa adanya Lingkungan Kerjamaka Kinerja pegawai akan sebesar 23,170, sedangkan b sebesar 0,622 jika Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas meningkatkan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,622. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah nilai R sebesar 0,750 dinyatakan kuat antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan, bahwa : Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,810$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,673)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. Ini membuktikan bahwa

hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas” terbukti dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian regresi linier berganda menunjukkan bahwa $a = 17,765$, $b_1 = 0,350$, $b_2 = 0,377$ berdasarkan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka dapat diketahui bahwa $\hat{Y} = 17,765 + 0,272X_1 + 0,446X_2$. Dengan analisis bahwa a sebesar 17,765 artinya jika pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas tidak melakukan tindakan ataupun kegiatan Organisasi dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Pegawai akan sebesar 17,765 artinya jika pegawai melakukan peningkatan 1 satuan Kemampuan Kerja maka akan mengalami peningkatan terhadap Kinerja pegawai sebesar $b_1 = 0,272$, b_2 sebesar 0,446 artinya jika instansi melakukan peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerjamaka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,446, maka dapat dikatakan variabel Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh secara simultan. Hasil menunjukan R Square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,626 dapat diartikan pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas 62,6% dan sisanya 37,4% dipengaruhi variabel lain.

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda,

didapat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 42,721 sedangkan F_{tabel} dengan penyebut $(n-k-1)$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga $54 - 2 - 1 = 51$ data pada F_{tabel} kolom 51 adalah 3,18. dan tingkat kemaknaan secara serentak sig F adalah 0,000. dengan kriteria pengujian adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa terdapat adanya pengaruh secara simultan antara Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.☐

Hasil uji simultan ini juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan Maka persamaan regresinya adalah: Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas hubungan antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan, bahwa: Menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,957$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,673)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima, maka

dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel Kemampuan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas” terbukti dan hipotesis diterima.

Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,810$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,673)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas. Ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas” terbukti dan hipotesis diterima.

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda, didapat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 42,721 sedangkan F_{tabel} dengan penyebut $(n-k-1)$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga $54 - 2 - 1 = 51$ data pada F_{tabel} kolom 51 adalah 3,18. dan tingkat kemaknaan secara serentak sig

F adalah 0,000. dengan kriteria pengujian adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa terdapat adanya pengaruh secara simultan antara Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji serentak/simultan (uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yang berbunyi “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja

Bagi obyek penelitian hendaknya lebih meningkatkan Kemampuan Kerja pegawai agar bisa meningkatkan Kinerja pegawai. Dimana Kemampuan Kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja

Bagi obyek penelitian hendaknya lebih meningkatkan Lingkungan Kerja pegawai agar mendapatkan kinerja yang maksimal supaya tujuan instansi tercapai. Dimana Lingkungan Kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai

Bagi obyek penelitian hendaknya semua pegawai dapat mengoptimalkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, meningkatkan semangat kerja dan kerja sama yang baik serta memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi atas pekerjaannya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anonim. Peraturan Bupati Kabupaten Musi Rawas No. 13 Tahun 2014 tanggal 15 Juli 2014
- Depdiknas. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Rahmawanti, Nela Pima. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal. Vol. 8 No. 2 Maret 2014
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Jakarta: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Untari, Siti. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal. Vol. 3 No. 10
- Wahyu Setiawan. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang*. Jurnal. 2/2015
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- Wijayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta Statistical Product and Service Solutions Versi 17.0