

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Oleh:

Hendrik Kuasa Sihura
STKIP Nias Selatan

Abstrak

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam, Untuk mengetahui pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan perencanaan SDM secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah sebanyak 24 orang yang terdiri dari 8 orang Pegawai Negeri Sipil dan 32 orang Honorer. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai $t_{hitung} (8,561) > t_{tabel} (1,697)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} (11,300) > t_{tabel} (1,697)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Variabel Lingkungan Kerja, Perencanaan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai F_{hitung} sebesar $329,258 >$ nilai F_{tabel} sebesar $3,33$ pada df numerator 2, df denominator 29 pada $\alpha = 5\%$ ($0,05$). Artinya bahwa semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Perencanaan Sumber Daya Manusia) mampu menjelaskan variabel bebas (Kinerja Pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa (1) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (2) Perencanaan Sumber daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (3) Lingkungan Kerja, Perencanaan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Perencanaan Sumber daya Manusia dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Organisasi dapat berhasil ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, artinya bahwa bila sumber daya manusia yang ada berkompeten diberbagai bidang maka organisasi tersebut akan berkembang secara pesat. Demikian juga organisasi atau lembaga-lembaga yang ada dalam suatu negara, bilamana sumber daya manusia memiliki kecakapan dalam bekerja, maka lembaga atau instansi tertentu akan cepat berkembang dan maju serta sasaran yang telah ditetapkan akan terwujud. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional yakni dengan menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Dalam hal ini, organisasi dituntut untuk tanggap dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi intern, selain

itu organisasi dituntut pula untuk meningkatkan efisiensi operasinya dalam menghadapi pertumbuhan organisasi yang semakin kompleks melalui kesesuaian dengan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang mendukung kelancaran kerja dalam organisasi sehingga hal ini merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi yakni dalam memberikan pelayanan kepada publik, sesungguhnya perlu adanya analisis kebutuhan organisasi dan sumber daya manusia dalam kondisi yang selalu berubah dan mengembangkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi. Dalam mewujudkan kinerja setiap organisasi harus memahami kondisi lingkungan kerja, yakni dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai untuk menjaga kepuasan psikologi para pegawai.

Selain faktor lingkungan kerja, perencanaan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan melakukan analisis kebutuhan akan sumber daya manusia. Dalam menyusun perencanaan sumber

daya manusia, pimpinan mampu memperkirakan setiap tantangan yang dihadapi oleh organisasi sehingga terciptanya suatu perencanaan yang matang dan mantap karena hal ini akan berpengaruh pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Dengan dilaksanakannya perencanaan akan sumber daya manusia, dapat membantu pimpinan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia secara cermat sehingga tidak terjadinya kelebihan dan kekurangan SDM. Ini akan berarti mendukung terwujudnya efisiensi dan efektivitas organisasi yang akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai yakni kondisi lingkungan kerja dan perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang memadai dan pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisiensi dalam merencanakan pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Sehingga hal ini, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat diwujudkan.

Kantor Camat Telukdalam sebagai salah satu lembaga yang ada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan Nomor 01 Tahun 2012 tentang Struktur Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Nias Selatan dan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis ternyata kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam masih belum optimal hal ini disebabkan lingkungan kerja yang kurang mendukung, fasilitas dan tata ruang serta pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia belum maksimal seperti; spesifikasi pekerjaan yang belum sesuai, beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan para pegawai.

Lingkungan kerja yang memadai serta perencanaan sumber daya manusia yang efektif dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan".

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh dalam membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel dan pengaruh antara variabel serta pengaruh lingkungan kerja dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif, bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena yang sebenarnya. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Aramo. Objek dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Penelitian ini menghubungkan antara 1 (satu) Variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan 2 (dua) Variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan perencanaan sumber daya manusia. Masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dibuat butir pernyataan (instrumen). Dari hasil yang diperoleh melalui butir pernyataan, untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 10 item pernyataan, untuk variabel perencanaan sumber daya manusia sebanyak 10 item pernyataan dan untuk variabel kinerja sebanyak 10 item pernyataan dengan responden sebanyak 31 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 1,659 + 0,451X_1 + 0,515X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel terikat yang diprediksikan

b_0 = 1,695

b_1 = 0,451

b_2 = 0,515

X_1, X_2 = Variabel bebas

Koefisien determinasi sebesar 0,959 berarti kontribusi variabel Lingkungan Kerja dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan sebesar 95,9%, sedangkan 4,1% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear berganda $Y = 1,659 + 0,451X_1 + 0,515X_2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta

sebesar 1,659 satuan menunjukkan jika lingkungan kerja dan perencanaan sumber daya manusia diperhatikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal harus memahami kondisi lingkungan kerja, yakni dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai untuk menjaga kepuasan psikologi para pegawai demikian juga dengan perencanaan akan sumber daya manusia, dapat membantu pimpinan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia secara cermat sehingga tidak terjadinya kelebihan dan kekurangan SDM.

Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda dengan variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,451 atau 45,1% dan bertanda positif. Nilai tersebut memberikan makna bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) meningkat, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 45,1%.

Persamaan regresi linear berganda dengan variabel bebas perencanaan sumber daya manusia (X_2) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,515 dan bertanda positif memberikan makna bahwa setiap peningkatan perencanaan sumber daya manusia sebesar 0,515 atau 51,5% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 51,5%.

Uji hipotesis secara parsial dengan Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 8,561 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t tabel sebesar 1,697. dan P value sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Kemudian uji hipotesis secara parsial dengan variabel independen perencanaan sumber daya manusia dengan nilai t hitung sebesar 11,300 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t tabel sebesar 1,697. dan P value sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Untuk uji hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 329,258 > nilai F tabel sebesar 3,33 pada df numerator 2, df denominator 29 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Perencanaan Sumber Daya Manusia) mampu menjelaskan variabel bebas (Kinerja Pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

4. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan maka variabel Lingkungan Kerjasecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai t_{hitung} (8,561) > t_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (11,300) > t_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.
2. Variabel Lingkungan Kerja Perencanaan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 329,258 > nilai F_{tabel} sebesar 3,33 pada df numerator 2, df denominator 29 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Perencanaan Sumber Daya Manusia) mampu menjelaskan variabel bebas (Kinerja Pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga penulis menyarankan kepada:

1. Lingkungan kerja pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan agar lebih diperhatikan supaya para pegawai merasa nyaman dan timbulnya motivasi kerja yang tinggi. Hal ini akan meningkatkan kelancaran kerja dan meningkatnya kinerja pegawai yang lebih optimal.
2. Untuk mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia seharusnya perencanaan akan sumber daya manusia dilakukan secara cermat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2003. *Managing People*. Jakarta: Gramedia.
- Ardana I Komang, Mujiati, Ni Wawayan dan Utama, I Wayan Mudiarta, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad Moh. (2001). *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri* Edisi Keempat Yogyakarta: Liberty.
- Dewi Sarita Permata, 2012, Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan RB.Group) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Jurnal Nominal / Volume I Nomor I / Tahun 2012.
- Dharma, Surya, 2011, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gujarati, Damodar. 1978. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa: Zain, Sumarno. Jakarta : Erlangga.
- L. Daft, Richard, 2007, *Manajemen*, Salemba Empat: Jakarta.
- Mondy. 2008. *Manajemen dan Penilaian Kinerja*. Bandung: PT Refika Aditma.
- Nanawi, H. Hadari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gaja Mada University Press.
- P. Siagian, Sondang, 1992, *Manajemen Internasional*, Cetakan II, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Jaufani, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sangadji E.M, dan Sopiah, 2010, *Metodologi Penelitian-Pendekatan praktis Dalam Penelitian*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Setyawan, Mulyadi, Johny, 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyan, Diana Khairani, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013) 18-23 ISSN : 2302 934X.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- S. Nitisemito, Alex, 1982, *Management*, cetakan II, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- S.P. Hasibuan, Melayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- STIE Nias Selatan, 2013, *Pedoman Penulisan Skripsi (Program Studi Manajemen)*: STIE Nias Selatan.
- Subekhi, Ahmad dan Jauhar M, 2012, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Suliyanto. 2008. *Teknik proyeksi bisnis*, Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group.
- _____, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group.
- _____, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group.
- Supranto, J., 2009, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Umam. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Widodo, 2006, *Cerdik Menyusun Proposal*, BPFE, Yogyakarta.
- Widyaningrum Ida Ayu, 2012, Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.
- Wahyudi Amin, 2006, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Informasi Komunikasi Kehumasan Kabupaten Boyolali, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 1 No. 1 Desember 2006 : 1 – 14.