

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BUBON KABUPATEN ACEH BARAT

Meri Jasmiana<sup>1</sup>, Nabila Hilmy Zhafira<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar  
[merijasmiana2812@gmail.com](mailto:merijasmiana2812@gmail.com)

### How to cite (in APA style):

Meri Jasmiana, Nabila Hilmy Zhafira. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat. *Warmadewa Management and Business Journal*, 4(1) pp.13-22

### ABSTRACT

*The results of the research conducted by researchers are to analyze the performance of employees at the Bubon sub-district office, West Aceh Regency, which influences the workplace and work motivation. In this study, researchers obtained data through data collection techniques using sampling techniques and data collection used by researchers was a questionnaire that was submitted to respondents using the likert scale through quantitative research methods. The population that the researchers took at the time of conducting this research were all employees of the Bubon sub-district office, thus the number of samples taken as respondents was 30 people. By using simple regression testing testing using the IBM Statistics 24 application that has been carried out by researchers, the researchers show that the influence of the work environment is closely related to the performance of employees in Bubon sub-district. Then the existence of work motivation can increase the enthusiasm and positive competitiveness of the work of the employees.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

### ABSTRAK

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti adalah menganalisis kinerja pegawai pada kantor kecamatan Bubon Kabupaten Aceh Barat yang berpengaruh terhadap tempat kerja dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data melalui teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik sampling dan pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner yang disampaikan kepada responden dengan menggunakan skala likert melalui metode penelitian kuantitatif. Populasi yang peneliti ambil pada saat melakukan penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Bubon, sehingga jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah 30 orang. Dengan menggunakan pengujian pengujian regresi sederhana menggunakan aplikasi IBM Statistics 24 yang telah dilakukan peneliti, peneliti menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai di kecamatan Bubon. Maka dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan semangat dan daya saing positif kerja para pegawai.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Dalam roda pemerintahan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan dengan seksama oleh pimpinan camat, maupun pimpinan daerah. Lingkungan yang dimaksud ialah yang bersifat fisik seperti suhu, kebersihan, penerangan, dan lingkungan non fisik seperti suasana juga hubungan antar pegawai. Faktor lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai yang tidak stabil/maksimal. Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 17 tahun 2018 tentang Kecamatan, kecamatan merupakan pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat untuk mengatur hak otonomi dan mengatur wilayahnya sendiri. Camat merupakan seorang pemimpin pada wilayah kerja kecamatan yang memperoleh pelimpahan kewenangan untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah guna untuk memajukan daerahnya sampai ke pelosok-pelosok terpencil. Kecamatan bubon merupakan salah satu Kecamatan yang terletak di wilayah Barat Selatan Kabupaten Aceh Barat yang sebagian besar pendapatan penduduknya dari wiraswasta, petani, dan pegawai pemerintahan maupun non pemerintahan.

Lingkungan juga termasuk dalam hal yang harus diperhatikan agar bisa mendukung jalannya proses pekerjaan oleh pegawai kantor camat, lingkungan kerja yang baik, kondusif sangatlah berkaitan erat terhadap kinerja pegawai agar lebih efektif dan efisien dalam memberikan suatu pelayanan terhadap masyarakat. Menurut [Budianto \(2015:23\)](#) lingkungan kerja merupakan sebuah tempat dimana pegawai melaksanakan aktivitasnya sehari-hari. Motivasi kerja ialah pegawai yang bekerja sungguh-sungguh, dengan segala upaya demi mencapai tujuan bersama serta memperoleh kemampuan atau dorongan dengan positif tanpa paksaan untuk melaksanakan kegiatan demi mencapai tujuan yang telah disepakati ([Hasibuan, 2014:67](#)). Sedangkan kinerja pegawai bisa menjadi masalah dalam roda pemerintahan apabila lingkungan kerja tidak baik karena sebuah instansi bisa mencapai tujuannya dengan kerjasama dari kinerja para pegawai.

Berdasarkan observasi peneliti mendapatkan beberapa isu mengenai lingkungan kerja seperti kurangnya fasilitas kerja, fasilitas umum dan lain

sebagainya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Bubon”.

## **TELAAH LITERATUR DAN KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Sesuatu yang berkaitan erat dengan pengaruh kinerja demi menghasilkan kondisi kerja yang nyaman, seperti ruangan kerja yang rapi, lengkap dengan fasilitas pegawai akan merasa senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Di bawah ini ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut [Sedarmayanti \(2012:46\)](#) adalah: Penerangan didalam ruangan kerja, Suhu udara diruangan kerja, Kelembapan udara ditempat kerja, Adanya sirkulasi udara diluar maupun didalam ruangan, Kebersihan ruangan kerja, Dekorasi warna didalam ruangan kerja, Dekorasi untuk istirahat ditempat kerja, Keamanan dilingkungan kerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja ialah dorongan atau saran dari atasan terhadap pegawai kantor camat, pimpinan camat juga harus memberikan pengakuan dan perhatian individual terhadap para pegawai demi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawainya. Di bawah ini yang menjadi indikator motivasi menurut [Harmon \(2017:23\)](#) adalah: Peningkatan Moral terhadap Kerja pegawai, Peningkatan efektivitas Kerja karyawan, Mempertahankan kestabilan pegawai, Meningkatkan kedisiplinan, Menumbuh kembangkan kreativitas pegawai, Peningkatan kesejahteraan pegawai, Menekankan tanggung jawab karyawan akan tugasnya.

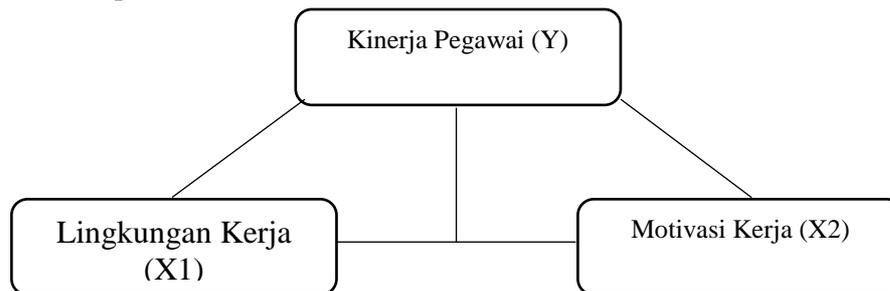
### **Kinerja Pegawai**

Pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh atasan, Kinerja dapat dikatakan berhasil apabila kinerja pegawai bagus, efisien dan tepat sasaran. Kinerja dapat kita nilai dari hasil kerja yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya, kemudian dilakukan *breafing* untuk melihat hasil kinerja yang telah dilaksanakan oleh para pegawai kantor camat. Di bawah ini ada beberapa Indikator kinerja pegawai menurut [Mujanah \(2019:378\)](#)

ialah sebagai berikut: Kuantitas kerja, Kualitas kinerja pegawai, Keandalan para pegawai dalam bekerja, kedisiplinan pegawai, *team work*.

### **Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir adalah suatu bentuk yang digunakan untuk memecahkan masalah yang menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Berikut skema berpikir dalam penelitian ini :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### **Hipotesis penelitian**

H1: Adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H2: Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H3: Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

### **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan instrumen kuesioner yang disebar di kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat untuk melakukan pengumpulan data selama kurang lebih 1 bulan sejak Juni 2021 sampai Juli 2021. Lokasi penelitian ini yaitu pada Kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 42 orang.

**Tabel 1. Data Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Bubon**

No	Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1.	Pegawai Negeri Sipil	26
2.	Tenaga Harian Lepas	7
3.	Tenaga Bakti	9
<b>Total</b>		<b>42</b>

(Sumber: Sekretariat Kantor Camat Bubon, 2021)

Berdasarkan Tabel 1. diatas maka perhitungan jumlah sampel ialah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  : Jumlah sampel

$N$ : Jumlah populasi

$d$  : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan rumus Slovin tersebut menggunakan *Margin of error* 0,10 maka dengan demikian jumlah sampel yang dapat diambil untuk penyebaran kuisisioner sebesar:

$$n = \frac{42}{1 + 42 \cdot (0,10)^2} = \frac{42}{1 + 0,42} = \frac{42}{1,42}$$
$$n = 29,57 \approx 30 \text{ sampel}$$

Hasil perhitungan diatas dengan totalitas sampel dalam penelitian berjumlah 42 responden dan dibulatkan atau diambil menjadi 30 responden dari total keseluruhan nya.

### **Teknik Pengolahan Data**

Adapun pengumpulan data dilakukan melalui perhitungan dengan skala likert dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), kemudian dilakukan uji validitas, uji reabilitas dengan nilai *cronbach alpha* > 0,6 ([Purwanto, 2018:45](#)), dan uji regresi linear berganda. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Singih Santoso 2000:167):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

$Y$	= Kinerja pegawai	$X_1$	= Lingkungan kerja
$b$	= Konstanta	$X_2$	= Motivasi Kerja
$b_1, b_2,$	= Koefisien variabel	$e$	= Error

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Peneliti memperoleh data dari 30 responden dengan melakukan pembagian kuisisioner. Responden yang peneliti gunakan adalah pegawai di kantor camat

kecamatan Bubon. Dari tabel 2 berikut ditunjukkan pembagian karakteristik responden berdasarkan tiga kategori sebagai berikut :

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Pilihan	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Pria	23	77%
		Wanita	7	23%
2.	Usia	20-30	5	17%
		31-35	7	23%
		36-40	6	20%
		45-50	9	30%
		≥50	3	10%
3.	Tingkat Pendidikan	SMA	5	16%
		D3	8	27%
		S1	15	50%
		S2	2	27%

Sumber: olahan Data 2021

Berikut dibawah ini merupakan hasil pengujian instrument melalui uji validitas dan reliabilitas data. Rekapitulasi perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  peneliti sajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Uji Validitas Dan Reabilitas Data**

Variabel	Item	$r_{11}$	Keterangan	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,451	Valid	0,396	Reliable
	$X_{1.2}$	0,578			
	$X_{1.3}$	0,515			
	$X_{1.4}$	0,732			
	$X_{1.5}$	0,648			
	$X_{1.6}$	0,612			
	$X_{1.7}$	0,662			
	$X_{1.8}$	0,666			
	$X_{1.9}$	0,574			
	$X_{1.10}$	0,594			
	$X_{1.11}$	0,551			
Motivasi kerja $X_2$	$X_{2.1}$	0,517	Valid	0,396	Reliable
	$X_{2.2}$	0,582			
	$X_{2.3}$	0,512			
	$X_{2.4}$	0,727			
	$X_{2.5}$	0,608			
	$X_{2.6}$	0,501			
	$X_{2.7}$	0,653			
	$X_{2.8}$	0,657			
	$X_{2.9}$	0,551			
	$X_{2.10}$	0,585			
	$X_{2.11}$	0,574			

Kinerja pegawai (Y)	X <sub>3.1</sub>	0,627	Valid	0,396	Reliable
	X <sub>3.2</sub>	0,664			
	X <sub>3.3</sub>	0,528			
	X <sub>3.4</sub>	0,624			
	X <sub>3.5</sub>	0,554			
	X <sub>3.6</sub>	0,566			
	X <sub>3.7</sub>	0,650			
	X <sub>3.8</sub>	0,706			
	X <sub>3.9</sub>	0,673			
	X <sub>3.10</sub>	0,533			
	X <sub>3.11</sub>	0,629			

Sumber: olahan Data 2021

### Pengujian Parsial

Pengujian ini dilakukan agar bisa mengetahui tingkat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Bubon. seperti terlihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4. Uji-t Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.211	4.951		1.658	.009
	Lingkungan Kerja	.181	.866	.183	2,090	.036
	Motivasi Kerja	.652	.873	.656	7,470	.042

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai Kantor Camat Bubon*

(Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 24, 2021)

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwasanya regresi linear berganda secara matematis dapat dituliskan hasil uji-t berikut ini.

$$Y = 8,211 + 0,181 X_1 + 0,652 X_2$$

Maka pengaruh dari X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>, terhadap (Y) memiliki koefisien terhadap regresi tersebut diartikan:

- a. Berdasarkan nilai konstanta (a) = 8.211 menunjukkan bahwa motivasi terhadap pegawai dan pengaruh lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap variabel Y.
- b. b<sub>1</sub> = 0.181. Apabila regresi positif pada variabel (X<sub>1</sub>) ditingkatkan dengan baik maka (Y) akan meningkat sebesar 0.181.

- c.  $b_2 = 0.652$ . Jika regresi positif terhadap variabel ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.652.
- d. Variabel Lingkungan Kerja. Dari pengujian didapatkan nilai  $t$  untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,09 > t_{tabel} 1.697$  yang signifikan dengan nilai  $0,036 < 0,05$  maka lingkungan kerja memiliki pengaruh yang *significant* terhadap kinerja pegawai.
- e. Variabel Motivasi Kerja. Pengujian yang dilakukan oleh peneliti dengan uji  $t$  untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 7,470 > t_{tabel} 1.697$ , dengan nilai sebesar  $0,042 < 0,05$  maka Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang *significant* terhadap kinerja pegawai kantor camat Bubon.

### **Pengujian Simultan**

Pengujian ini dilakukan dengan seksama (*Uji Anova*) dimana uji  $F$  ini di gunakan untuk memperoleh pengaruh terhadap semua variabel dengan variabel terikat. Hasil pengujian uji  $F$  dapat dilihat berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengujian *variable* bebas terhadap *variable* terikat dilakukan melalui pengujian  $F$  dan hasil statistik memperoleh  $F_{hitung}=31.860 > F_{tabel} 2.534$  yang *significant*  $0,000 < 0,05$ , dan bisa dikatakan bahwasanya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai di bawah 0,05. variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel ( $Y$ ).

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh  $X$ ,  $X_2$  dengan variabel  $Y$ . dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted  $R^2$* ) yang didapatkan sebesar 0,980. berarti 98,00% kinerja pegawai dikantor camat bubon dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja.

### **KESIMPULAN**

Pengujian yang diperoleh peneliti maka nilai lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Bubon ( $Y$ ), hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  yang di dapat untuk *variable* Lingkungan Kerja bahwa  $t_{hitung} = 2,09 > t_{tabel}$

1.697 dengan nilai *significance* sebesar  $0,036 < 0,05$  dengan nilai *significance* di bawah 0,05 tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kerja pegawai sedangkan untuk hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 7,470 > t_{tabel} 1.697$  dengan angka yang konkrit yaitu  $0,042 < 0,05$  dan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh yang signifikansi dengan kinerja pegawai kantor camat Bubon. Sedangkan faktor lingkungan kerja serta motivasi kerja berkaitan erat dengan hasil kinerja pegawai kantor camat Bubon dengan Nilai R sebesar 0,980 atau 98,00% maka ini membuktikan lingkungan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat.

## **SARAN**

Berikut beberapa saran yang dapat di ulas oleh peneliti yaitu:

- 1) Sebaiknya Camat Bobon sebagai pimpinan tertinggi dapat memberikan perubahan, melakukan rehabilitas terhadap fasilitas yang tidak layak pakai seperti sarana prasarana kantor camat, fasilitas lain guna untuk tidak terganggu jalannya aktivitas kerja para karyawan/pegawai kantor camat bubon.
- 2) Hendaknya Camat Bubon sebagai seorang pemimpin untuk lebih meningkatkan lagi strategi peningkatan prasarana lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan motivasi kerja pegawai agar kinerja pegawai jauh lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [Budianto. \(2015\). \*Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.\*](#)
- [Harlie, M. \(2010\). \*Kedisiplinan Dalam Bekerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Yang Berpengaruh Terhadap Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Vol1 \(2\), 10–23.\*](#)
- [Sedarmayanti. \(2012\). \*Pengembangan Kepribadian Pegawai.\* PT. Mandar Maju.](#)
- [Syamsir., A. Haris Subhan, R. R. \(2013\). \*Pengaruh Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung.\*](#)
- [Sari.,Ribka E, Jonathan.,Lca Robin, Suroso., a. \(n.d.\). \*Motivasi, Tempat Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Darat.\*](#)

- Robert, J. (2010). *Pengaruh Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bangko Barat Kabupaten Merangin, Bangko Barat.*
- Rahmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai Camat Pekanbaru.*