

PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BAGIAN KEUANGAN
UNIVERSITAS JAMBI

SRY ROSITA

Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

ABSTRAK

Dalam rangka menjalankan fungsi Pegawai Negeri Sipil dibagian keuangan Universitas Jambi, dibutuhkan hubungan kerja yang profesional dalam bertugas sehingga masing-masing fungsi dibagian keuangan Universitas Jambi dapat menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing. Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam bagian keuangan Universitas Jambi. ada berbagai macam bentuk hubungan kerja yaitu: (a) Hubungan Kerja Vertikal, (b) Hubungan Kerja Horizontal, (c) Hubungan Kerja Diagonal, (d) Hubungan Kerja Fungsional, (e) Hubungan Kerja Informatif, (f) Hubungan Kerja Konsultatif, (g) Hubungan Kerja Direktif, (h) Hubungan Kerja Koordinatif.

Selain hubungan kerja, bagian keuangan Universitas Jambi, memerlukan lingkungan kerja yang baik, lingkungan fisik yang menarik, adanya jaminan kesehatan fisik, kesehatan mental dan emosional serta tingkat keamanan yang sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Lingkungan kerja adalah suasana dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari: (a) Lingkungan Eksternal, (b) Lingkungan Internal. lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Ada lima faktor yang menentukan kinerja yaitu: (a) Kualitas pekerjaan, (b) Kuantitas Pekerjaan, (c) Supervisi yang diperlukan (d) Kehadiran ditempat kerja, (e) Konservasi. Tujuan pokok penelitian ini untuk memperoleh bukti empirik mengenai Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dibagian Keuangan Universitas Jambi, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa random sampling. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Kata kunci : Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Universitas Jambi adalah perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang dipimpin oleh Rektor yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Tugas pokok Universitas Jambi adalah menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau profesional dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi

dan/atau kesenian tertentu (Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.0188/O/1995 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jambi).

Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Universitas Jambi adalah Pegawai Negeri Sipil dengan tugas melaksanakan administrasi keuangan dilingkungan Universitas Jambi, dengan fungsi:

- a. Melaksanakan administrasi anggaran rutin dan pembangunan,
- b. Melaksanakan administrasi dana yang berasal dari masyarakat,
- c. Melaksanakan monitoring dan evaluasi.

Bagian Keuangan terdiri atas:

- a. Sub Bagian Anggaran rutin dan Pembangunan
- b. Sub Bagian Dana Masyarakat
- c. Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi

Dalam rangka menjalankan fungsi Pegawai Negeri Sipil dibagian keuangan Universitas Jambi dibutuhkan hubungan kerja yang profesional dalam bertugas sehingga masing-masing fungsi dibagian keuangan Universitas Jambi dapat menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing. Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam bagian keuangan Universitas Jambi. Selain hubungan kerja, bagian keuangan Universitas Jambi, memerlukan lingkungan kerja yang baik, lingkungan fisik yang menarik, adanya jaminan kesehatan fisik, kesehatan mental dan emosional serta tingkat keamanan yang sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Lingkungan kerja yang harmonis tidak dapat diciptakan oleh salah satu atau sebagian pegawai namun keharmonisan dalam hubungan kerja diperlukan kekompakan semua pegawai baik pada *level* pimpinan maupun *level* staf.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas dapat diperoleh gambaran tentang latar belakang situasional dan teoritis mengenai Pengaruh Hubungan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Keuangan Universitas Jambi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan survey penjelasan (Explanatory Survey Method). Walaupun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variable, sebagai konsekuensinya penelitian ini diperlukan operasionalisasi variable yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakan telaah statistika yang cocok untuk sebab akibat yaitu dengan menggunakan medel struktural. Model ini akan mengungkapkan besarnya pengaruh variable penyebab terhadap variable akibat.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Bagian Keuangan Universitas Jambi dengan pertimbangan sesuai dengan masalah dan tujuan yang hendak dicapai, kemudahan pengumpulan data, faktor efisiensi waktu dan biaya.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian dioperasionalkan mengacu pada semua variable yang terkandung dalam hipotesis maupun sub hipotesis yang dirumuskan, yaitu:

1. Variabel Hubungan Kerja sebagai variable independent (X1).
2. Variabel Lingkungan Kerja sebagai variable independent (X2).
3. Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Universitas Jambi sebagai variable dependent (Y)

Metode Penarikan Sampel

Data yang akan dipakai dalam penelitian belum tentu merupakan keseluruhan dari suatu populasi (Husein Umar, 2008). Hal ini patut dimengerti mengingat adanya beberapa kendala seperti populasi yang tidak terdefiniskan, waktu, tenaga, serta masalah heterogenitas atau homogenitas dari elemen populasi tersebut. Dengan alasan inilah maka metode yang digunakan adalah penarikan sample yaitu *Simple Random Sampling Method* pada semua pegawai yang menjadi sasaran populasi.

Prosedur Pengumpulan Data

Sebagai mana telah dioperasionalkan, data yang diperlukan untuk menguji hipotesis yang diajukan seluruhnya berupa data primer yang diperoleh dari responden. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan teknik komunikasi tidak langsung, maupun dengan komunikasi secara langsung. Dengan instrument utama penelitian berupa kuesioner dan instrument pendukung berupa studi dokumentasi, wawancara. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu seperangkat daftar pernyataan / pertanyaan dengan kemungkinan jawaban yang telah disediakan, responden hanya memilih salah satu dari lima alternative jawaban. Wawancara dilakukan sebagai pendukung instrument utama yaitu untuk mengecek ketepatan hasil kuesioner dan diperuntukkan untuk mengetahui kekurangan dari jumlah skor yang diperoleh.

1. Pengujian Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini betul-betul:

- a. Dapat mengukur apa yang diinginkan
- b. Dapat mengungkap data dari variable yang diteliti secara tepat
- c. Sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud.

2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrument kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak.

Teknik Analisis Data

Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda). Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi

1 X_1 = Hubungan Kerja

2 X_2 = Lingkungan Kerja

α = Konstanta/intercept

β = Koefisien regresi variabel X

e = Error disturbance

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya melakukan pengujian hipotesis dengan langkah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis statistik (H_0) dan hipotesis kerja (H_1)

H_0 = Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja *tidak memiliki pengaruh* yang signifikan terhadap Kinerja PNS bagian keuangan Universitas Jambi.

H_1 = Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja *memiliki pengaruh* yang signifikan terhadap Kinerja PNS bagian keuangan Universitas Jambi.

Untuk kemudahan pengolahan data digunakan jasa komputer, Statistik Program Social Science (SPSS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Koefisien korelasi item pernyataan yang berkaitan dengan Hubungan Kerja berdasarkan hasil SPSS 16.0 seluruh item adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibanding 0,3 yaitu dengan total berkisar 0,407 sampai dengan 0,670 pada taraf nyata di level $\alpha = 0,05$.
2. Koefisien korelasi item pernyataan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja berdasarkan hasil SPSS 16.0 seluruh item adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibanding 0,3 yaitu dengan total berkisar 0,518 sampai dengan 0,846 pada taraf nyata di level $\alpha = 0,05$.
3. Koefisien korelasi item pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi berdasarkan hasil SPSS 16.0 seluruh item adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibanding 0,3 yaitu dengan total berkisar 0,416 sampai dengan 0,817 pada taraf nyata di level $\alpha = 0,05$.
4. Uji Keandalan (reliabilitas test)

Uji keandalan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan. Dalam penemuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60 seperti yang dikemukakan oleh Nugroho (2005).

Berdasarkan uji keandalan, item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi antara item pernyataan yang berkaitan dengan Hubungan Kerja, dengan hasil perhitungan sebesar 0,722
2. Koefisien korelasi antara item pernyataan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dengan hasil perhitungan sebesar 0,816
3. Koefisien korelasi antara item pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi dengan hasil perhitungan sebesar 0,640

Hasil penelitian mengenai tanggapan responden atas masing-masing variabel penelitian mengambarkan bahwa munculnya fenomena Hubungan Kerja PNS bagian

Keuangan di Universitas Jambi secara keseluruhan termasuk tingkatan *Tinggi*. Variabel Lingkungan Kerja adalah 1020 Atau 63,35 % dan skor maksimum 1610 dilihat dari metode weighted mean score berada pada score 3. Hal ini memberikan gambaran bahwa munculnya fenomena Lingkungan Kerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi secara keseluruhan termasuk tingkatan *cukup*. Variabel Kinerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi adalah 938 atau 67,97 % dan skor maksimum 1380 yaitu dilihat dari metode weighted mean score berada pada score 3. Hal ini memberikan gambaran bahwa munculnya fenomena Kinerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi secara keseluruhan termasuk tingkatan *cukup*.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis pokok dirumuskan sebagai berikut: Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja *memiliki pengaruh* yang signifikan terhadap Kinerja PNS bagian Keuangan Universitas Jambi. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan yaitu terima H_0 jika F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} dan terima H_1 jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka berdasarkan perhitungan diperoleh hasil $F_{hitung} = 9.332$ sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan Degree of freedom 2/20 ($df = 2:23-2-1$) sama dengan 3.44 (pada tabel distribusi F) maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} .

Hubungan Kerja, Lingkungan kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambidengan indikasi mencapai 30,78 %.

Pengujian Sub Hipotesis

1. Sub Hipotesis 1

Sub hipotesis1 dirumuskan bahwa Hubungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan di Universitas Jambi.

H_0 : $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$ ($\alpha = 0,05$) ($df = n-k-1$)

H_1 : $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($\alpha = 0,05$) ($df = n-k-1$)

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil $t_{hitung} = 0.397$ sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan Degree of freedom 2/20 ($df = 23-2-1$) sama dengan 1.677 (pada tabel distribusi t) maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} .

Dengan demikian Hubungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi dapat diterima dengan indikasi mencapai 0,310254 %.

2. Sub Hipotesis 2

Sub hipotesis2 dirumuskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi.

H_0 : $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$ ($\alpha = 0,05$) ($df = n-k-1$)

H_2 : $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($\alpha = 0,05$) ($df = n-k-1$)

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil $t_{hitung} = 2.940$ sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan Degree of freedom 2/20 ($df = 23-2-1$) sama dengan 1.67 (pada tabel distribusi t) maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Dengan demikian Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi dengan indikasi mencapai 29,96519 %.

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas dapat dikatakan t_{x1} , H_0 diterima, karena $t_{x1} < t_{Tabel}$ sedangkan t_{x2} H_0 ditolak, karena $t_{x2} > t_{Tabel}$. Dari hasil koefisien jalur diperoleh keterangan objektif, bahwa koefisien jalur dari X1 ke Y secara statistik bermakna (t_{x2}

= 2.940 dengan $t_{Tabel} = 1.67$) oleh karena itu cukup untuk mempunyai indikasi bahwa sebaiknya dilakukan *Theory Trimming*.

Pengujian Kembali Sub Hipotesis Setelah Trimming

Sub Hipotesis

Sub hipotesis dirumuskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi.

H_0 : $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$ ($\alpha = 0,05$) ($df = n-k-1$)

H_A : $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($\alpha = 0,05$) ($df = n-k-1$)

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil $t_{hitung} = 2.982$ sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan Degree of freedom 2/20 ($df = 23-2-1$) sama dengan 1.667 (pada tabel distribusi t) maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Dengan demikian Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi, dapat diterima dengan indikasi besarnya pengaruh tersebut mencapai 29,72%.

Dari perhitungan diatas, dapat dikatakan bahwa t_{x2} , H_0 tetap ditolak karena $t_{x2} > t_{tabel}$.

Dengan demikian, menunjukkan bukti empirik bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Kerja PNS Bagian Keuangan di Universitas Jambi

Hubungan kerja adalah hubungan atau interaksi yang terjalin di tempat kerja. Dalam derajat intensitas yang tinggi hubungan kerja menunjukkan gambaran Tupoksi masing masing unit kerja agar terciptanyakemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit, dan menimbulkan semangat saling bantu.

Berdasarkan hasil penelitian Hubungan Kerja PNS di bagian Keuangan Universitas Jambi adalah sebesar 76,87 % termasuk tingkatan **Tinggi**. Adapun indikator yang diukur dari Hubungan Kerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi adalah:

a. Hubungan Kerja Vertikal

1. Hubungan kerja pimpinan dengan bawahan termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 77,39%.
2. Hubungan kerja bawahan dengan pimpinan termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 77,39%.

b. Hubungan Kerja Horizontal

Hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 72,17%.

c. Hubungan Kerja Diagonal

1. Hubungan kerja antar pejabat yang berbeda sub bagian/unit kerjanya termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 74,78%
2. Hubungan kerja antar pejabat yang berbeda golongan atau tingkat eselonnya termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 74,78%

d. Hubungan Kerja Fungsional

Hubungan kerja antara unit yang mempunyai bidang kerja sama termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 80%.

e. Hubungan Kerja Informatif

Hubungan kerja yang dilakukan untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan antar unit kerja atau sub bidang kerja termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 82,61%.

f. Hubungan Kerja Konsultatif

Hubungan kerja antar pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 80%.

g. Hubungan Kerja Direktif

Hubungan kerja antara pimpinan sub bagian / unit kerja termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 80%.

h. Hubungan Kerja Koordinatif

Hubungan kerja antar pejabat untuk memadukan (mengintegrasikan), menyeraskan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan. termasuk tingkatan cukup yaitu sebesar 69,56%.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah suasana dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja PNS di bagian Keuangan Universitas Jambi adalah sebesar 63,35% termasuk tingkatan *cukup*. Adapun indikator yang diukur dari Lingkungan Kerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi adalah:

a. Lingkungan kerja fisik

1. Penerangan cahaya ditempat kerja termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 73,04%.
2. Temperature di tempat kerja termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 72,17 %.
3. Kelembaban di tempat kerja termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 70,43%.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 62,60%.
5. Kebisingan di tempat kerja termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 66,95%.
6. Getaran mekanis di tempat kerja termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 62,61%.
7. Bau-bauan di tempat kerja termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 54,78%.
8. Tata warna ditempat kerja termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 52,17%.
9. Dekorasi di tempat kerja termasuk tingkatan *rendah* yaitu sebesar 46,95%.
10. Musik di tempat kerja termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 54,78%.
11. Keamanan di tempat kerja termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 60%.

b. Lingkungan kerja non fisik

1. Kebijakan Perusahaan / Kantor termasuk tingkatan *cukup* yaitu 67,82%.
2. Gaya kepemimpinan termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 69,56%.
3. Interaksi antar personal termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 73,04%.

3. Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi (Y)

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja PNS di bagian Keuangan Universitas Jambi adalah sebesar 67,5 % termasuk tingkatan *cukup*. Adapun indikator yang diukur dari Kinerja PNS bagian Keuangan di Universitas Jambi adalah:

a. Kualitas pekerjaan

1. Kualitas pekerjaan dilihat dari Akurasi termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 67,82 %.
2. Kualitas pekerjaan dilihat dari ketelitian termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 67,82%.
3. Kualitas Pekerjaan dari penampilan dan penerimaan keluaran. Termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 74,78 %.

b. Kuantitas Pekerjaan

4. Kuantitas Pekerjaan meliputi volume keluaran termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 67,82 %.
5. Kuantitas pekerjaan meliputi kontribusi termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 60 %.

c. Supervisi yang diperlukan

6. Supervisi yang dibutuhkan meliputi Saran dan arahan termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 70,43 %.
7. Supervisi yang dibutuhkan meliputi perbaikan termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 70,43 %.

d. Kehadiran ditempat kerja

8. Kehadiran ditempat kerja meliputi regulasi termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 67,82 %.
9. Kehadiran ditempat kerja dapat dipercaya/diandalkan termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 73,04 %.
10. Kehadiran ditempat kerja tepat waktu termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 57,39%.

e. Konservasi

11. Tindakan meliputi pencegahan pemborosan termasuk tingkatan *tinggi* yaitu sebesar 70,43 %.
12. Tindakan meliputi kerusakan dan pemeliharaan termasuk tingkatan *cukup* yaitu sebesar 67,82 %.

Pengaruh Hubungan kerja (X1) terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi (Y)

Dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan pengaruh hubungan kerja terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi yaitu sebesar 52.81 %.. Tingkat korelasi tersebut menunjukkan bahwa Hubungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi dengan fenomena-fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi (Y)

Dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi yaitu sebesar 13.63

%). Tingkat korelasi tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi dengan fenomena-fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada Bab V maka penulis berkesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan kerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi secara keseluruhan adalah sebesar 76,87 %.
2. Lingkungan kerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi secara keseluruhan adalah sebesar 63,35 %.
3. Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi secara keseluruhan adalah sebesar 67,97 %.
4. Dari hasil penelitian dengan menggunakan alat berupa path analisis menunjukkan: Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi dengan indikasi mencapai 30,78 % atau H_0 ditolak.
5. Dari hasil penelitian sub hipotesis 1 terlihat bahwa Hubungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi dapat diterima dengan indikasi besarnya pengaruh tersebut mencapai 0,310254 %.
6. Dari hasil penelitian sub hipotesis 2 terlihat bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi dengan indikasi mencapai 29,96519 %.
7. Berdasarkan pengujian hipotesis dikatakan t_{x1} , H_0 diterima, karena $t_{x1} < t_{Tabel}$ sedangkan t_{x2} H_0 ditolak, karena $t_{x2} > t_{Tabel}$. oleh karena itu cukup untuk mempunyai indikasi bahwa sebaiknya dilakukan *Theory Trimming*.
8. Setelah dilakukan *Theory Trimming* maka Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi dengan indikasi besarnya pengaruh tersebut mencapai 29,72 %.

Saran

Sejalan dengan kesimpulan penelitian maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hubungan kerja jika dilihat dari hasil kuesioner termasuk tingkatan tinggi yaitu sebesar 76,87 % ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja hal tersebut sesungguhnya bisa saja terjadi namun alangkah baiknya jika hubungan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja di bagian Keuangan Universitas Jambi sehingga hubungan kerja dapat menciptakan kemudahan, kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit serta adanya kesadaran bahwa setiap orang atau setiap unit timbul semangat saling bantu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan itu sendiri.
2. Lingkungan kerja jika dilihat dari hasil kuesioner termasuk dalam tingkatan cukup namun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dapat menjadi perhatian bersama, alangkah baiknya lingkungan kerja di bagian keuangan Universitas Jambi dapat lebih di perbaiki dan akan berdampak jauh lebih mempengaruhi kinerja pegawai di bagian keuangan Universitas Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Husein Umar, 2001. *Riset: Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi & Perluasan, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husein Umar, 2002, *Evaluasi Kinerja Perusahaan: Teknik Evaluasi, Bisnis dan Kinerja Perusahaan secara Komprehensif, Kuantitatif, dan Modern*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.0188/0/1995, *Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jambi*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1 & 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, S.P, 2000, *Manajemen SDM*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siwi Ultima Kadarmo dkk, 2001, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta.
- Sofyandi, Herman. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.