

PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO

Sutia

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: sutia0406@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hubungan interpersonal dengan indikator sikap terbuka, loyalitas dan toleransi, saling menghargai dan adanya keakraban. Lingkungan kerja dengan indikator kondisi ruang kerja, kebersihan, keadaan udara, ketenangan dan penerangan atau pencahayaan. Sedangkan kinerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai fungsional di Universitas Muhammadiyah Palopo sebanyak 99 orang, sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hubungan interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai thitung < ttabel ($0,856 < 2,011$). Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai thitung > ttabel ($6,607 > 2,011$). Sedangkan hasil pengujian hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo dengan perolehan nilai fhitung > ftabel ($26,418 > 3,20$). Koefisien determinasi (R^2) pada adjusted R^2 sebesar 0,529 yang berarti variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 52,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: hubungan interpersonal, lingkungan kerja, kinerja pegawai



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mengelola perguruan tinggi secara optimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja (sumber daya) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan.

Untuk menjalin hubungan komunikasi yang baik dalam satu ruang lingkup dengan peningkatan sumberdaya tersebut dalam berbagai macam cara. Beberapa cara yang dilakukan kampus dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia diantaranya melalui hubungan interpersonal dan lingkungan kerja, yang memerlukan dan berjumpa dengan orang lain dalam kehidupannya. Agar bisa diterima dan beradaptasi dengan baik, individu harus berusaha menjalin hubungan dengan individu lain. Hubungan interpersonal memegang peranan penting dalam situasi apapun termasuk dalam lingkungan kerja. Dimana hubungan interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka atau disebut juga dengan penyesuaian dengan orang lain.

Faktor lain yang perlu diperhatikan kampus adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi lokasi pekerjaan yang berupa kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam ruang lingkup suatu kampus yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini untuk beradaptasi, manusia akan selalu berusaha agar dapat menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula, ketika pegawai (manusia) melakukan pekerjaan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan lingkungan disekitar tempat mereka bekerja. Dimana, lingkungan kerja adalah suatu kondisi pekerjaan yang memberikan suasana

dan situasi kerja yang nyaman dalam dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Lingkungan kerjadapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dan apabila lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyamandapat dikatakan bahwa kondisi kerja pegawai tersebut baik atau sesuai. Kampus dalam menjalankan operasional mengejar lebih pada kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan kampus tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang dari sasaran atau tugas yang harus dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Apabila kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan kampus semakin terbuka lebar, tetapi kinerja pegawai ada kalanya mengalami penurunan yang bisa menyebabkan kemunduran bagi kampus. Bahkan penurunan itu dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi.

Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang sesuai. Kinerja seorang pegawai sebagai hal bersifat individual, dikatakan bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Terdapat unsur dalam penilaian kinerja pegawai diantaranya penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai, prestasi kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang nantinya akan ia terima agar kedepannya tidak lepas dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, mungkin terdapat pegawai yang lepas dari tanggung jawab yang diberikan

padanya dan tidak tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau disepakati sebelumnya dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Pada dasarnya kinerja merupakan tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengangkat judul : "Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo".

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan memperoleh data dari pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo. Menurut Arikunto (1993:86), studi survei adalah salah satu pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa angket. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009:142).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah pegawai fungsional Universitas Muhammadiyah Palopo sebanyak 99 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 80 menggunakan proporsional random sampling dengan menggunakan rumus slovin menurut Umar s(2004).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan mengajukan kuesioner yang berisikan pertanyaan maupun pernyataan yang dipandu oleh peneliti

kepada para pegawai di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan sejumlah analisis linier untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21, berkat hasil yang diperoleh lebih tepat sasaran. Persamaan regresi berganda berikut digunakan:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Hubungan Interpersonal

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Berikut ini merupakan hasil yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS 21.

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.990	8.392		2.144	,037
Hubungan Interpersonal (X1)	,093	,109	,090	.856	,396
Lingkungan Kerja (X2)	,647	,098	,695	6.607	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Petani Tambak ikan Bandeng

Berdasarkan tabel diatas dapat

dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Oleh karena itu, persamaan regresi diperoleh,

$$Y = 17,990 + 0,093X_1 + 0,647X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa:

a = Nilai konstanta untuk persamaan regresi berdasarkan perhitungan statistik di atas sebesar 17,990 artinya jika $X_1, X_2 = 0$ atau nilainya tidak terbatas (tetap) maka nilai $Y = 17,990$.

$b_1 = 0,093$ adalah besarnya koefisien regresi X_1 (hubungan interpersonal) yang berarti setiap peningkatan hubungan interpersonal sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,093 atau 9,3%. Jika variabel hubungan interpersonal meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan memiliki arah hubungan positif. Dengan asumsi variabel X_2 sama dengan 0.

$b_2 = 0,647$ adalah besarnya koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,647 atau 64,7%. Jika variabel lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan memiliki arah hubungan positif. Dengan asumsi variabel X_1 sama dengan 0.

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.990	8.392		2.144	,037
Hubungan Interpersonal (X1)	,093	,109	,090	.856	,396
Lingkungan Kerja (X2)	,647	,098	,695	6.607	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Petani Tambak ikan Bandeng

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t -hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t -tabel didapat melalui $\text{sig } \alpha = 0,05$ dengan $df = n - k = 50 - 3 = 47$ maka nilai t -tabel = 2,011.

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis yang pertama diketahui untuk variabel hubungan interpersonal (X_1) $t_{\text{hitung}} = 0,856 < t_{\text{tabel}} = 2,011$ dengan signifikan $0,396 > 0,05$ artinya tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

2. Hipotesis yang kedua diketahui untuk variabel lingkungan kerja (X_2) $t_{\text{hitung}} = 6,607 > t_{\text{tabel}} = 2,011$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk menujukan apakah semua variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat. Hasil dari Uji f ini dapat dilihat dalam tabel, sebagai berikut

Tabel 3

Hasil Pengujian Uji Singnifikan Serempak (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	186.035	2	93.017	26.418	,000 ^b
Residual	165.485	47	3.521		
Total	351.520	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Petani Tambak ikan Bandeng

b. Predictors: (Constant), Pakan, Teknologi tepat guna, Benih, Penyuluhan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai f_{hitung} sebesar 26,418 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,20 dengan tingkat signifikansi 5% didapat f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($26,418 > 3,20$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang serempak dan signifikan antara variabel Hubungan Interpersonal (X1), Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Pembahasan

Hipotesis 1 : Diduga bahwa Hubungan Interpersonal berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan hasil statistic, dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Koefisien regresi menunjukkan bahwa hubungan interpersonal sebesar 0,093 dan nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,856 < 2,011$) artinya hubungan interpersonal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu dari Dira Karlina (2017) berdasarkan hasil yang ditunjukkan bahwa variabel hubungan interpersonal tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Ada tiga teori dari Nurrafidah (2012) yang menjelaskan mengenai hubungan interpersonal, teori yang pertama teori model pertukaran sosial dimana teori ini menjelaskan seorang pegawai akan berhubungan baik dengan pegawai lainnya jika dalam hubungan tersebut mengarah ke hal yang baik, teori yang kedua teori model peranan dimana pegawai harus menjalankan tugasnya sesuai yang bebaskan kepadanya agar dalam sebuah hubungan kerja berjalan baik jika pegawai bekerja sesuai dengan tugas masing-masing, dan teori yang ketiga teori model interaksional dimana teori ini menjelaskan bahwa dalam sebuah hubungan terdapat komunikasi antar sesama pegawai dalam mencapai

tujuan kampus.

Hipotesis 2 : Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan hasil statistic dapat disimpulkan bahwa konstruk lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebesar 0,647 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,607 > 2,011$) artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu dari Nova Syafrina dan Sudarmin Manik (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci yang meyakini bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dan juga didukung oleh penelitian Hendry Wijaya dan Emy Susanty (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin) yang meyakini bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian ini juga didukung oleh teori (Edy Sutrisno, 2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3 : Diduga bahwa Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 26,418 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000%. Dengan derajat kepercayaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,20) maka secara simultan hubungan interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini didukung oleh penelitian ABD Rahman dan Hendra Siswanto (2018) meyakini bahwa variabel hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta didukung oleh penelitian Delvin Alexander Gunawan, Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA dan Dr. Murgiyanto, MS (2018) meyakini bahwa variabel hubungan interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan setelah melakukan pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan interpersonal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Palopo.
3. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Dari penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang dilakukan maka saran yang dapat diterima sebagai berikut:

1. Diharapkan peneliti selanjutnya agar lebih dapat mengembangkan penelitian ini dengan melihat indikator-indikator yang mempengaruhi dalam penelitian ini
2. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam menguji atau meneliti variabel-variabel dalam

penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar, P.M. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Gunawan, A.G., Dr. Hj. S. Mujanah. MBA, dan Dr. Murgiyanto, MS. 2018. Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Surya Persada. *Global Jurnal Manajemen Bisnis*. 02 (02): 2540-959X).
- Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Karlina, D. 2017. Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*. 1 (2).
- Mangkuprawira, S. dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nurrafidah, F. 2012. Teori Hubungan Interpersonal. <http://www.academia.edu/15628154/>. 10 November 2019 (20:20).
- Rahman, A. dan S. Hendra. 2018. Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Trend*. 7 (1): 2088-107X.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Sondang, P.S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmin, M. dan N. Syafrina. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis*. 9 (3): 1410-7988.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.

Syafrina, N. dan S. Manik. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. 3 (2).

Taiwo, A.S. (2010). *The Influence of Work Environment on Workers in Lagos, Nigeria*. *African Journal of Business Manajement* 4(3), 299-307

Veithzal. dan Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada: Bandung.

Wibowo. 2013. *Manajemen kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan VI. Rajawali Pers. Jakarta.

Wijaya, H. dan E. Susanty. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*. 2 (1):2540-816X.