

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAIRAH KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA OKU TIMUR

Muhammad Husni¹, Winda Feriyana²

^{1,2}STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. MP. Bangsa Raja No.27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia

Email : husnimuhammad720@yahoo.com, feriyanawinda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial maupun bersama – sama pengaruh Lingkungan kerja, gairah kerja terhadap kinerja pegawai serta menganalisis variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama OKU Timur, Hasil analisis regresi dan korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 26.179 + 0.546X_1 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.455. Hasil analisis regresi dan korelasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 44.341 + 0.237X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.261. Hasil analisis regresi berganda dan korelasi antara lingkungan kerja dan gairah kerja secara bersama-sama terhadap kinerja menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 24.845 + 0.511X_1 + 0.057X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.458 Dari persamaan regresi linear ganda diatas memperlihatkan kalau variabel lingkungan kerja (X_1) lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan gairah kerja. Penelitian ini dilakukan kepada 32 orang responden dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan software SPSS.

Kata kunci : *Lingkungan kerja, Gairah kerja, Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan suatu organisasi, kelompok pekerja sosial menempati posisi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja, karena merekalah yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama organisasi untuk menghasilkan output tertentu yang diusahakan. Akibatnya tenaga pekerja sosial yang berhubungan langsung dengan aktivitas utama organisasi, dituntut agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah, maupun kualitasnya, hal ini sering disebut produktivitas kerja pegawai atau output dari pencapaian kerja pegawai itu sendiri.

Perkembangan peradaban manusia menimbulkan adanya perkembangan teknologi yang terarah kepada teknologi canggih pada akhir-akhir ini dan meningkatkan kebutuhan serta keinginan manusia baik dalam jumlah, variasi macamnya dan tingkat mutunya. Perkembangan ini menimbulkan tantangan untuk memenuhi dengan meningkatkan kemampuan menyediakan atau menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan berbagai permasalahan diantaranya adalah gairah kerja yang belum optimal, belum terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan kinerja yang kurang maksimal. Dibawah kondisi semangat atau kegairahan kerja yang buruk akan mengakibatkan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Penurunan kinerja ini akan mempengaruhi keuntungan yang didapat oleh perusahaan di masa yang akan datang. Hal ini akan memberatkan prospek perusahaan di masa yang akan datang, bila semangat dan kegairahan kerja tersebut dibebani secara serius oleh perusahaan.

Semangat dan kegairahan kerja yang tinggi tidak harus menyebabkan kinerja yang tinggi, hal ini hanyalah merupakan suatu pengaruh bagi kinerja secara keseluruhan, misalnya : sekelompok pekerja yang mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, tetapi mereka hanya bersendau gurau saja tanpa menghiraukan pekerjaan pada waktu ditinggal oleh pengawasnya..

Meningkatkan atau menumbuhkan gairah kerja dan kinerja yang tinggi kepada para pegawai tentunya bukan merupakan suatu hal yang mudah untuk dilaksanakan karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sehingga satu faktor yang perlu diperhatikan kerja para pegawainya adalah lingkungan kerja yang tersistem dengan baik yang dapat mengakomodasi antara kepentingan pegawai dan kepentingan instansi.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Menurut Sihombing (2004) indikator dari lingkungan kerja adalah: fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

Menurut Sedarmayati (dalam Intanghina, 2008), yang menjadi indikator - indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan. Menurut Pattanayak (2002), motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita

wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid. Untuk membangun hubungan kerja yang baik, menurut Mangkunegara (2003) diperlukan:

- a. Pengaturan waktu
- b. Tahu posisi diri
- c. Adanya kecocokan
- d. Menjaga keharmonisan
- e. Pengendalian desakan dalam diri
- f. Memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain.
- g. Jangan mengatur orang lain sampai anda mampu mengatur diri sendiri.
- h. Bersikap bijak dan bijaksana.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional yang baik di tempat kerja. Mangkunegara (2003) menyatakan bahwa “untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu (1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi - aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, serta (2) menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas. (Garaika 2019; Garaika dan Margahana 2019; Margahana, Helisia 2019) pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Sarwono (1992) menyatakan bahwa “kadang-kadang peningkatan suhu menghasilkan kenaikan prestasi kerja, tetapi kadang - kadang malah menurunkan”. Menurut Bell, dkk dalam Sarwono (1992), kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan arousal yang merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu, kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja. Lingkungan kerja fisik ini juga merupakan factor penyebab stress kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Robbins (2002) menyatakan bahwa “factor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.

Pengertian Gairah Kerja

Semangat atau kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Semangat dan gairah adalah perasaan yang sangat kuat yang dialami oleh setiap orang. Semangat, dalam pengertian umum, digunakan untuk mengungkapkan minat yang menggebu dan pengorbanan untuk meraih tujuan dan kegigihan dalam mewujudkannya. Apakah penting atau tidak, setiap orang punya tujuan yang ingin dia raih sepanjang hidupnya. Semangat kerja dalam organisasi sering dianggap oleh para pimpina sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga seringkali kurang diperhatikan. Sering para pimpinan atau atasan tidak mengetahui betapa buruk keadaan semangat kerja

pegawainya sampai para pimpinan akhirnya menghadapi kisah yang serius seperti meningkatnya permohonan pindah, absensi dan slow down, bahkan seolah terjadi pemogokan.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Faktor insentif dan lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

(Evi Riyanti 2019; Iis Mardeli 2019) Faktor semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu institusi karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja dikalangan pegawai. Semangat kerja atau gairah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, konsentrasi pekerja serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Betapa pentingnya semangat kerja yang stabil dan konsisten dalam membawa hidup Anda menuju puncak sukses tertinggi. Merawat semangat kerja dapat menjadi sebuah kebiasaan yang positif, bila Anda menjadi sadar akan pentingnya peran semangat kerja dalam mendorong kesuksesan.

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena di dalam aspek tersebut dapat mengukur tinggi rendahnya semangat kerja. Menurut (Maier,1998:119), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal tersebut mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan, kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, serta memiliki semangat berkelompok. Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu :

a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut (Jucius,1959) yang lebih dipentingkan oleh para karyawan adalah yang seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat.

b. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

c. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan

ini menurut (Maier,1998:120) menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghasilkan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

d. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Jadi semangat kerja di sini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

Pengertian Kinerja

Setiap Dinas atau instansi akan selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai lebih tinggi lagi, oleh karena itu instansi perlu menimbulkan kinerja dari para pegawai. Oleh karena itu sudah sewajarnya bila setiap instansi akan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan kinerja akan dapat meningkat. Manajemen merupakan pengembangan manusia, bukan benda. Sebagai suatu fungsi manajemen, maka pembinaan harus bersifat membimbing dan mendidik pegawai tersebut untuk meningkatkan kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas yang dilaksanakannya. Untuk mengukur keberhasilan pembinaan, dapat dilihat dari kinerja pegawai. Pengertian kinerja menurut Iskandar (2005: 102) adalah Suatu kemampuan dan keahlian seseorang dalam memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja.

Sedangkan Mangkunegara (2000: 67) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Dwiyanto (dalam Pasolong, 2006: 50-51) mengenai indicator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
- b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
- c. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.
- e. Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh pendapat ahli di atas maka untuk mengukur kinerja ternyata dapat dilakukan dengan menggunakan lima indikator antara lain produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Dengan meningkatnya kinerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat

dikurangi, absensi akan dapat diperkecil. Yang berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit akan diperkecil.

III. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil kuesioner yang disebarakan kepada pegawai pada Kantor Kementerian Agama OKU Timur. Variabel yang diteliti oleh peneliti ada dua yaitu variabel pertama adalah variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan gairah kerja, sedangkan variabel yang kedua adalah variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai dengan melakukan teknik analisis data sebagai berikut :

Teknik Analisis Data

1. Skala Likert

R. S Likert mengembangkan prosedur penskalaan dimana skala mewakili suatu countinum bipolar, pada ujung sebelah kiri dengan angka rendah menggambarkan jawaban yang negative, sedangkan ujung sebelah kanan dengan angka besar / tinggi yang menggambarkan jawaban yang positif. Format likert dirancang untuk memungkinkan responden menjawab dalam berbagai tingkatan pada setiap butir yang menguraikan variabel – variabel yang diteliti. Format Check List yang memberikan jawaban (Ya) atau (Tidak) dengan kisaran skala antara 1 sampai dengan 5. (*lampiran 5,6 dan 7 pada lembar tesis*)

2. Analisis Validitas

Validitas menunjukkan tingkat yang digunakan sebagai bukti pendukung kesimpulan yang ditarik dari nilai yang diturunkan dari tingkat dimana skala mengukur sesuatu yang harus diukur. Suatu data dikatakan valid apabila nilai corrected item lebih besar dari nilai r tabel dengan $df = n - 2$ atau Validitas instrument ketiga variabel dinilai dengan cara menghitung data dengan rumus *Pearson Product Moment* dalam program Komputer SPSS. Butir pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid jika nilai *Pearson Product Moment* $> r$ Tabel yang ditandai dengan (*) dan (**). Angka kritis korelasi tabel (Tabel r) adalah 0,361. Angka ini diperoleh dari tabel *r-product moment* pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $N = 30$ (*sesuai jumlah responden*). Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir pertanyaan / pernyataan berada dibawah 0,361 maka dinyatakan tidak valid. (*lampiran 8,9 dan 10 pada lembar tesis*)

3. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas digunakan sebagai seberapa jauh pengukuran bebas dari varian kesalahan dalam memperkirakan kehandalan dari variabel yang diteliti, peneliti menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS. Suatu instrument variabel dikatakan handal jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. uji reliabilitas lingkungan kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.682, uji reliabilitas gairah kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.724 sedangkan kinerja pegawai setelah dilakukan uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.711. (*lampiran 11 pada lembar tesis*)

4. Analisis Korelasi dan Regresi

Menggunakan pengujian asoiatif yang bertujuan mengetahui hubungan dua variabel, analisis regresi serta untuk mencari persamaan. Untuk mengukur pengaruh hubungan antar variabel digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Nilai koefisien berkisar antara -1 dan 1, semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variabel tersebut semakin lemah. Sedangkan pengujian regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel – variabel yang

diteliti menggunakan regresi linier berganda dan regresi linier sederhana. (lampiran 22,23 dan 24 pada lembar tesis)

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara bersama – sama Lingkungan kerja (X_1) dan gairah kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kementerian Agama OKU Timur, namun lingkungan kerja pengaruhnya lebih dominan dibandingkan dengan gairah kerja yaitu $\hat{Y} = 24.845 + 0.511X_1 + 0.057X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.458 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa lingkungan kerja dan gairah kerja secara simultan dapat memprediksi kinerja pegawai.
2. Uji seluruh variabel yang diteliti dinyatakan valid dan reliable yaitu uji reliabilitas gairah kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.724, uji reliabilitas lingkungan kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.682 dan uji reliabilitas kinerja pegawai didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.711 dengan standar nilai realibilitas Cronbach Alpha $\geq 0,6$

Dari hasil dan pembahasan maka disarankan:

1. Bagi pegawai Kantor Kementerian Agama OKU Timur, agar dapat meningkatkan disiplin kerjanya secara optimal karena pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam instansi sehingga akan berpengaruh pada kinerja pegawai.
2. Bagi Pimpinan Kantor Kementerian Agama OKU Timur disarankan agar dapat memperhatikan dan meningkatkan lagi kinerja pegawai dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja dan gairah kerja pegawai khususnya peningkatan gairah kerja pegawai karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel gairah kerja.

Daftar Pustaka

- Alex, S Nitisemito, 2008, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Buyung A. Safei, 2003. Evaluasi Kinerja (Performance Apraisale) tentang Kinerja dan Evaluasi Kinerja (Bahan kuliah MM Trisna Negara Belitang).
- Evi Riyanti, Yansahrita. 2019. “Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur.” *Jurnal Signaling* 8(2):48–54.
- Garaika. 2019. “The Effects of Fatigue , Role Overload and Stress on Farmer ’ s Work Safety Fatigue and Stress.” Hal. 13–17 in *The 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World*.
- Garaika, Garaika dan Helisia Margahana Margahana. 2019. “Self Efficacy , Self Personality And Self Confidence On Entrepreneurial Intention : Study On Young Enterprises.” *Journal of Entrepreneurship Education* 22(1):1–12.
- Iis Mardeli, Yansahrita. 2019. “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belitang Madang Raya OKU Timur.” *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 17(1):41–52.
- Margahana, Helisia, Garaika. 2019. “The Influence Of Credibility And Voluntariness Toward Technological Use Behavior : Entrepreneurial Potential Model Approach.” *International Journal of Entrepreneurship* 23(2):1–9.
- Maier, N.R.F. 1995 *Psychology in industry* Houghton Mifflin Company Boston

- Nurhadi Subroto. 2005. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Semarang. Thesis Surakarta : Program Pasca Sarjana Magister Manajemen UMS.
- Pattanayak, B. 2002. Human Resource Management. New Delhi : Prentice Hall Of India
- Robbines, Steven P. 2002. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian Pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.