

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BEA CUKAI ATAMBUA**

Suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas dan dilengkapi dengan fasilitas, sarana prasarana yang canggih tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia, maka kemungkinan besar akan sulit mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Cardoso Gomes (2002:3) Sumber daya manusia adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Bernaddin dan Russel (2011) menyatakan kriteria utama yang dinilai Pegawai yaitu kualitas dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna atau melaksanakan kegiatan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kuantitas dimana besaran yang dihasilkan dalam bentuk uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan. Teknik penelitian ini menggunakan Kuesioner dalam angket tertutup dengan menggunakan skala 1-10 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut : untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju : sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sangat setuju.

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang penulis ajukan. Sehingga dapat diketahui gambaran tentang ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat Peningkatan kinerja pegawai. Penulis telah melakukan analisis regresi linier berganda dan didapati Koefisien regresi (b1) sebesar 0,008 artinya pengembangan sumber daya manusia (X1) tidak mengalami kenaikan sebesar 0% maka peningkatan kinerja pegawai (Y) tidak

mengalami peningkatan sebesar 0,008. Koefisien tidak bernilai signifikan artinya tidak terjadi hubungan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia (X1) dengan peningkatan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan tidak ada hubungan pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) ditemukan  $t$  hitung :  $0,073 < t$  tabel : 1,991 dan tingkat signifikan  $0,942 > 0,05$ . Penulis telah melakukan analisis regresi linear berganda didapati koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,322 artinya jika lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1% maka peningkatan kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,322. Koefisien bernilai signifikan artinya terjadi pengaruh antara lingkungan kerja (X2) dengan peningkatan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan terdapat adanya hubungan pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan perolehan  $t$  hitung sebesar :  $4,232 > t$  tabel : 1,991 dan tingkat signifikan :  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan sumber daya manusia (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) di kantor bea cukai atambua. Secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) di kantor bea cukai atambua. Dan secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor bea cukai atambua.

**Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja,  
Peningkatan Kinerja**