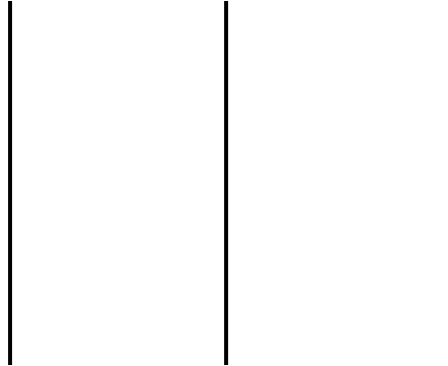


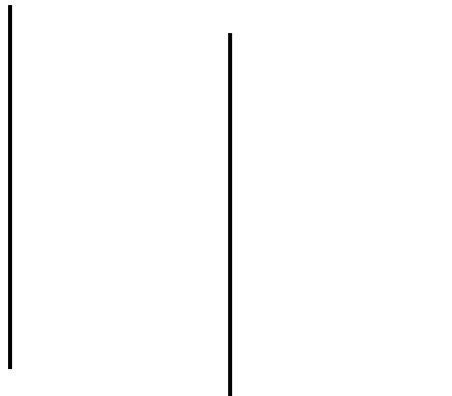
LAPORAN PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Jumlah Anak Terhadap Kinerja Wanita PNS Di Pemko Bukittinggi



Disusun Oleh:

Muhammad Rais



**UIN SJCEH M DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
SUMATERA BARAT
2023**

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Jumlah Anak Terhadap Kinerja Wanita PNS Di Pemko Bukittinggi

Muhammad Rais

Prodi Ekonomi Islam FEBI UIN sjech M Djamil Djambek Bukittinggi

Email : muhammadrais@uinbukittinggi.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to find out how the influence of the work environment and the number of children on women who work as civil servants in the Bukittinggi municipal government. The population in this study were all women who worked as civil servants in the Bukittinggi municipal government, while the sample in this study consisted of 80 women who worked as civil servants in the Bukittinggi municipal government who were met directly or given google forms by the researchers. This research uses quantitative methods with the help of SPSS applications using multiple linear regression analysis. Before being analyzed, the classical assumption test was first used so that the regression results in this study had the right, unbiased and consistent estimate. The results showed that the work environment and the number of children had an effect on the performance of female civil servants in the Bukittinggi municipal government. The work environment has a positive effect and the number of children has a negative effect on female civil servants working in the Bukittinggi municipal government.

Keywords: *Employee Performance Women, work environment, the number of children*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan jumlah anak terhadap wanita yang bekerja sebagai PNS di pemko Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua wanita yang bekerja sebagai PNS di pemko Bukittinggi sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang wanita yang bekerja sebagai PNS di pemko Bukittinggi yang dijumpai langsung atau diberikan *google forms* oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum dianalisis digunakan terlebih dahulu uji asumsi klasik agar hasil regresi dalam penelitian ini memiliki estimasi yang tepat, tidak bias dan konsisten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan jumlah anak berpengaruh terhadap kinerja wanita PNS di pemko Bukittinggi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan jumlah anak berpengaruh negatif terhadap wanita PNS yang bekerja di pemko Bukittinggi.

Kata Kunci: *Kinerja Wanita Bekerja, Lingkungan Kerja, Jumlah Anak*

PENDAHULUAN

Keterlibatan wanita dalam berbagai bidang memiliki peranan yang sangat berarti dalam upaya pemerataan pembangunan nasional. Kesetaraan akses bagi wanita dan laki-laki dalam berbagai bidang merupakan suatu capaian yang menjadi salah satu tujuan dalam pembangunan nasional. Kesetaraan akses yang dimaksud antara lain dalam bidang pendidikan, kesehatan, dunia kerja, serta teknologi informasi dan komunikasi. Pada tahun 2019 sampai dengan 2024, fokus pembangunan terhadap wanita yang akan dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Wanita dan Perlindungan Anak adalah peningkatan pemberdayaan wanita dalam kewirausahaan.

Wanita juga dapat diartikan sebagai manusia yang lemah lembut, anggun, keibuan, dan penuh kasih dan sayang. sehingga wanita ditakdirkan untuk menjadi istri dan sekaligus seorang ibu. Sejalan dengan fitra ini maka sifat pada wanita adalah makhluk yang emosional, pasif, lemah, dekoratif, tidak asertif dan tidak kompeten kecuali untuk tugas rumah tangga (Mathis, 2001). Akantetapi dengan terus berkembang zaman maka wanita juga dituntut untuk memiliki sikap mandiri dan dapat mengembangkan dirinya sebagai manusia sesuai dengan bakat yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat dari profil wanita Indonesia yang banyak dan tidak hanya menjalani tugas rumah tangga, akantetapi juga ikut serta dalam dunia kerja. Maka wanita dapat dikategorikan kedalam dua peran, yaitu peran reproduktif dan peran produktif. Peranan reproduktif mencakup peranan reproduksi biologis (pelahiran) sedangkan peranan produktif adalah peranan dalam bekerja yang menghasilkan sesuatu yang bernilai ekonomis.

Pemerintah Indonesia khususnya di pemko Bukittinggi beberapa tahun terakhir telah banyak membuka penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Pegawai ASN dibagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dengan banyaknya penerimaan ASN tentu saja hal ini memberikan peluang bagi wanita untuk bekerja sebagai ASN baik dipemerintah pusat maupun daerah, khususnya Pemerintah Kota (Pemko) Bukittinggi.

Berdasarkan dari data BPS Kota Bukittinggi bahwa jumlah PNS wanita di Pemko Bukittinggi lebih banyak dari pada PNS laki-lakinya. Data ini dapat pada tabel dibawah ini bahwa jumlah ASN laki-laki di Bukittinggi pada tahun 2021 berjumlah 907 orang sedangkan

jumlah PNS wanita berjumlah 1.585 orang, sehingga jumlah PNS wanita lebih banyak 678 orang dibandingkan laki-laki.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin, di Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi, 2020-2021

Tahun	Laki-laki (jiwa)	Wanita (jiwa)	Jumlah (jiwa)
2020	976	1.627	2.603
2021	907	1.585	2.492

Sumber : BPS Kota Bukittinggi

Berdasarkan data diatas tentu ini menjadi penomena menarik, karena banyaknya jumlah PNS wanita jika dibandingkan PNS laki-laki di pemko Bukittinggi. Laki-laki sebagai kepala keluarga bekerja adalah sebuah kewajiban. Fokus dan tugas utama dari laki-laki adalah bekerja dan mencari nafkah untuk keluarga, sedangkan fokus dan tugas utama dari wanita adalah mengurus segala urusan rumah tangga termasuk pengasuhan anak.

Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja instansi atau produktivitas seorang PNS karena Wanita PNS memiliki fungsi ganda sebagai ibu rumah tangga dan juga di tuntut sebagai seorang PNS. Wanita berkeluarga yang berperan ganda sebagai individu senantiasa menyesuaikan diri dengan komponen lingkungan tersebut meskipun seringkali menghadapi tekanan dari lingkungannya. Ketika mendapatkan tekanan dari lingkungan, wanita akan melakukan adaptasi diri, yang berarti mengubah diri sesuai keadaan lingkungan dan juga mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan diri.

Peran ganda perempuan membawa dampak pada pergeseran nilai dalam keluarga, berupa perubahan struktur fungsional dalam kehidupan keluarga seperti pola penggunaan waktu dan kegiatan untuk keluarga, urusan rumah tangga, pekerjaan, sosial ekonomi, pengembangan diri dan pemanfaatan waktu luang yang semakin menyempit. Peran ganda yang dijalani wanita membuat pola interaksi dengan keluarga berlangsung timbal balik dan saling membutuhkan baik ketika berada didalam maupun diluar rumah. Adapun Pola pengelolaan pendapatan dan pemanfaatan pendapatan keluarga didasarkan oleh tanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga

Motivasi kerja dalam diri wanita pekerja sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan atau daya penggerak dalam diri wanita untuk mencapai keberhasilan. Motivasi kerja menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang wanita untuk berperilaku, atau memusatkan pada

apa yang menyebabkan perilaku tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja wanita untuk bekerja dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan keluarga, tunjangan maupun kompensasi, bonus-bonus yang diterima oleh seorang pegawai swasta atau remunerasi atau tunjangan bulanan yang diterima bagi seorang PNS. Selain faktor tersebut lingkungan tempat kerja, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja, keamanan, motivasi rekan kerja dan cara kepemimpinan seorang pimpinan akan berperan penting terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Vina Da'watul Aropah Dkk (2020) yang dilakukan terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja, tetapi di sisi lain, dukungan organisasi tidak mempengaruhi atau memiliki efek terbalik pada penerapan kebijakan bekerja dari rumah. Hal lain dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih memilih untuk bekerja dari rumah dibandingkan dengan karyawan laki-laki, lebih jauh lagi dapat dilihat bahwa karyawan yang sudah menikah lebih memilih untuk bekerja dari rumah.

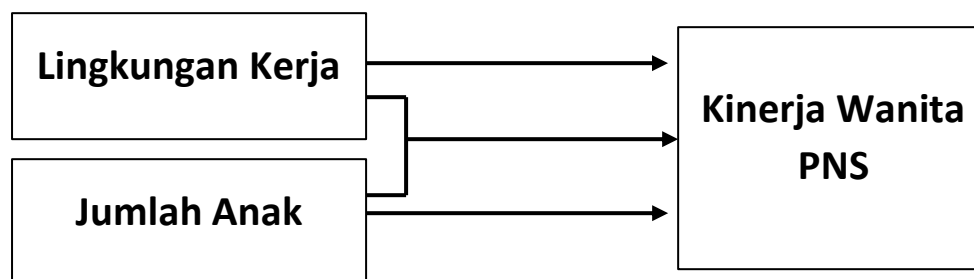
Hal ini diperkuat hasil penelitiannya Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Belum ada yang membandingkan faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja wanita dan kinerja pria. Tentunya kinerja wanita bekerja lebih memiliki variabel yang banyak mengingat bahwa wanita memiliki dua fungsi yaitu sebagai pengurus keluarga dan juga sebagai tenaga kerja. Tentunya nanti mengurus keluarga akan mempengaruhi kinerja wanita bekerja karena jika seorang wanita ingin fokus untuk meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga kerja maka harus mengorbankan tugasnya sebagai pengurus rumah tangga dan sebaliknya jika seorang wanita ingin mengurus keluarganya maka akan mengganggu tugasnya sebagai tenaga kerja.

Hasil penelitian lainnya dengan judul pengaruh remunerasi terhadap kinerja ASN dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating menunjukkan bahwa kebijakan remunerasi terbukti meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di instansi pemerintah daerah Padang Pariaman, karena remunerasi dipengaruhi oleh prestasi kerja yang dinilai berdasarkan sasaran kerja pegawai (**Sandri Niddin dkk , 2021**). Sedangkan penelitian dengan judul *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (**Riut Iptian Dkk (2020)**).

Untuk mengukur kinerja PNS lazimnya dapat dilakukan oleh atasan langsung. Namun, pada dasarnya penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yang memahami tanggung jawab dan tujuan kerja serta memiliki kesempatan yang cukup untuk mengobservasi kinerja karyawan dan memiliki pengetahuan untuk membedakan antara perilaku yang memberi kontribusi terhadap efektivitas atau ketidakefektifan kinerja. Sebagai konsekuensinya atasan langsung, rekan kerja, pelanggan, bawahan dan bahkan karyawan itu sendiri dapat memberikan informasi terhadap kinerja.

Banyaknya variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja wanita dan belum adanya yang meneliti tentang kinerja wanita PNS di pemko Bukittinggi, membuat penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan jumlah anak terhadap wanita bekerja sebagai PNS di pemko Bukittinggi.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dilakukan secara sistematis terhadap fenomena yang terjadi. Sehingga fenomena tersebut dikembangkan menjadi model-model matematis. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda teknik analisis Ordinary Least Square (OLS) dengan bantuan aplikasi SPSS. Metode *Ordinary Least Square* merupakan salah satu metode dalam analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode *Ordinary Least Square* akan menghasilkan estimasi yang terbaik dibanding dengan metode lain jika semua asumsi klasik terpenuhi. Sebaliknya, jika asumsi klasik tidak terpenuhi akan menghasilkan estimator yang jelek.

Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi berganda adalah studi tentang hubungan antara satu variabel terikat atau variabel yang dijelaskan dan satu atau dua lebih variabel lain yang disebut variabel bebas atau variabel penjelas. Untuk memperoleh persamaan regresi yang spesifik, maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua wanita yang bekerja sebagai PNS di pemko Bukittinggi. Sedangkan kejadian bertemunya peneliti dengan wanita yang bekerja sebagai PNS di pemko Bukittinggi dilapangan secara langsung atau melalui penyebaran google form maka digunakan sebagai sampel yang berjumlah 80 orang.

Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari responden baik bertemu langsung maupun menggunakan metode penyebaran google form kepada Wanita PNS dikota bukittinggi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan, memberikan kuisisioner kepada responden dimana dikuisisioner tersebut terdapat sejumlah poin-poin pernyataan yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian ini. Tentunya kuisisioner ini telah teruji validitas dan reabilitasnya.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Independent adalah lingkungan kerja (X1) dan jumlah anak (X2) sedangkan variabel independennya adalah Wanita yang bekerja sebagai PNS di pemko Bukittinggi (Y).

ANALISA DATA

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik Analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Dalam penelitian ini variabel Independent adalah lingkungan kerja dan jumlah anak sedangkan variabel independen wanita yang bekerja sebagai PNS di pemko Bukittinggi.

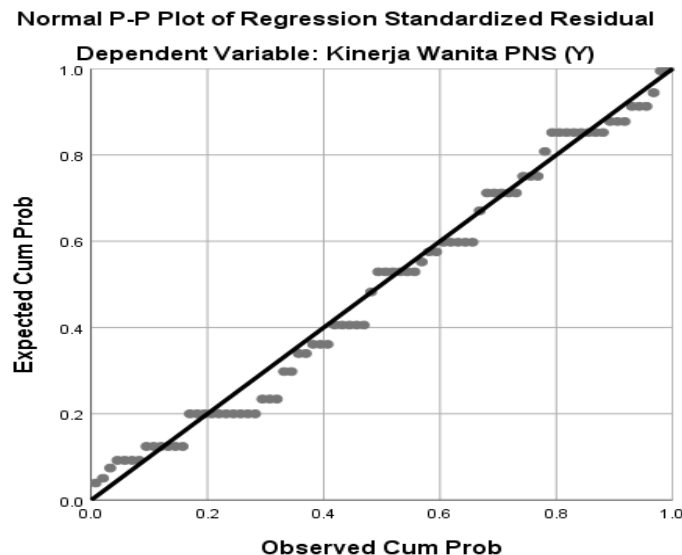
Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 :18) model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik (memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten) jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas dan bebas dari asumsi klasik seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi (data time series). Maka sebelum menguji pengaruh X1 (Lingkungan kerja) X2 (jumlah anak) terhadap kinerja Wanita PNS(Y) maka dilakukan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas probability plot menurut ghozali (2011 :161) yaitu model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan pada analisis normalitas menggunakan SPSS dari data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hal ini berdasarkan pada hasil uji normalitas berikut:



Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik atau data plottingnya mengikuti sepanjang garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal atau lulus uji normalitas.

2. Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:107-108) tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai toleransi besar dari pada 0.100 dan nilai VIF kecil dari 10,00.

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.503	.382		6.547	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.653	.087	.626	7.533	.000	.999	1.001
	Jumlah Anak (X2)	-.431	.123	-.292	-3.515	.001	.999	1.001

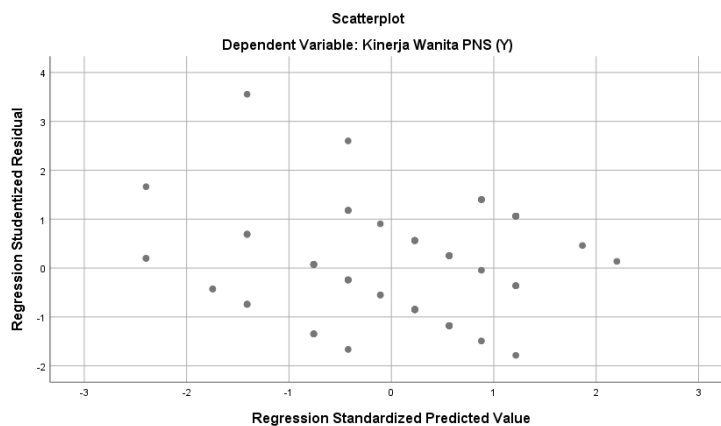
a. Dependent Variable: Kinerja Wanita PNS (Y)

Berdasarkan dari tabel diatas nilai tolerancinya adalah 0,999 untuk lingkungan kerja dan 0,999 untuk jumlah anak dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Selain dari data tolerancinya dapat juga dilihat dari data VIFnya dengan

syarat nilai VIF harus kecil dari 10,00 sedangkan berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF nya adalah 1,001 untuk lingkungan kerja dan jumlah anak. Kesimpulan berdasarkan data VIF adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

3. Heteroskedastias

Berdasarkan hasil gambar scalterplot menunjukan pola titik-tik acak atau random tidak berbentuk pola menyebar dan menyempit serta titik-titik berada dibawah dan diatas angka nol (0) pada sumbu Y dengan demikian maka asumsi untuk uji haterokedastitas tidak terdapat gejala haterokedastitas.



Berdasarkan pada gambar gambar scalterplot diatas menunjukan bahwa pola titik-titik adalah acak atau random, tidak menyebar dan menyempit serta berada dibawah dan diatas angka nol pada sumbu y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala haterokedastitas. Untuk memperkuat hasil dari scalterplot maka bisa digunakan alternatif uji heteroskedastitas dengan menggunakan uji glejser. Akan tetapi penelitian tidak melakukannya dikarenakan polanya sudah jelas.

4. Autokorelasi dengan durbin Watson

Menurut ghozali (2011) tidak ada gejala autokorelasi jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du).Nilai du dicari pada distribusi nilai tabel durbin Watson berdasarkan jumlah variabel bebas (indevenden atau variable X) k (2) dan banyaknya sampel N (80) dengan signifikansi 5%.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.455	.714	2.019

a. Predictors: (Constant), Jumlah Anak (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Wanita PNS (Y)

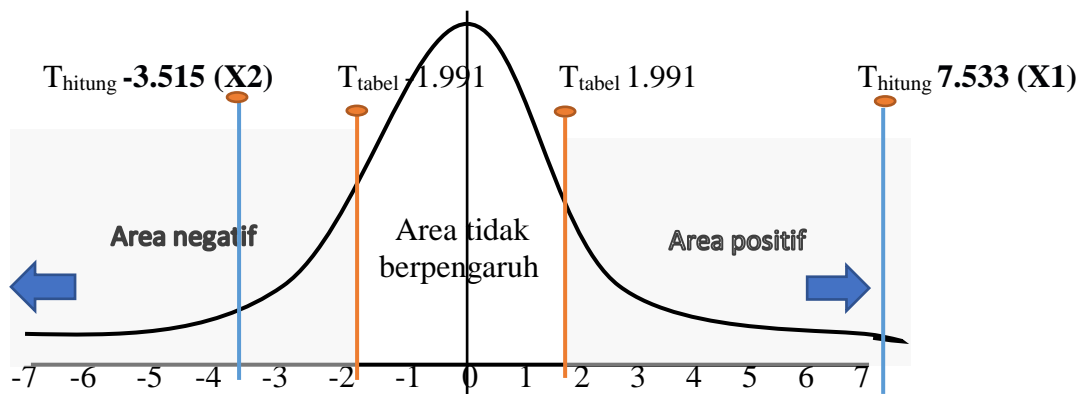
Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat dicari nilai $du (1,6882) < Durbin\ Watson (2.019) < 4-du (2.3118)$ maka tidak ada gejala autokorelasi. karena nilai Durbin Watson berada diantara 1.6882 dengan 2.3118 dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi. Karena keempat uji ini telah memenuhi kriterianya maka uji asumsi klasik telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear berganda

Uji t parsial (regresi linear berganda) berdasarkan nilai signifikasi.

Uji t parsial adalah uji pengaruh variabel secara sendiri-sendiri. Menurut ghozali (2011) jika nilai $Sig < 0,05$ maka memiliki arti bahwa variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen (Y). Untuk variable X1 (Lingkungan kerja) memiliki nilai signifikansinya adalah 0,000 artinya lebih kecil dari pada 0,05 dan untuk nilai X2 (jumlah anak) memiliki nilai signifikansinya adalah 0,001 artinya lebih kecil dari pada 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variable X1 dan X2 secara sendiri berpengaruh terhadap kinerja Wanita PNS di kota Bukittinggi.

Berdasarkan nilai hitung dan nilai tabel dapat juga dijadikan acuan untuk menentukan pengaruh variable X1 dan X2 terhadap variable Y. menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 :155) jik nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka memiliki arti bahwa variabel X1 dan X2 secara parsial berpengaruh terhadap variable dependent (Y). rumus mencari nilai $t_{tabel} = (a/2;n-k-1)$ maka di dapat $(0.05/2 ; 80-2-1)$ maka hasil dari distrubusi nilai t_{tabel} adalah 1.991. berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} X1 adalah **7.533** dan X2 adalah **-3.515** memiliki nilai besar dan kecil dari t_{tabel} 1.991 menunjukan adanya pengaruh antara variabel independent dengan variable dependent. Untuk varibel X1 lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja Wanita PNS dibukittinggi. Sedangkan untuk varibel X2 jumlah anak menunjukkan pengaruh yang negatif terhadap varibel Wanita bekerja sebagai PNS dipemko bukitinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Kesimpulan uji t parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja wanita bekerja ebagai PNS di Pemko Bukittinggi sedangkan jumlah anak berpengaruh negative terhadap kinerja wanita bekerja sebagai PNS dipemko Bukittinggi.

Uji F SIMULTAN

Uji F simultan adalah uji pengaruh variable X terhadap variable Y secara bersama-sama. Menurut gozali (2011 : 101) jika nilai Sig. < 0,05 memiliki arti bahwa Variabel independent (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependent (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.587	2	17.293	33.957	.000 ^b
	Residual	39.213	77	.509		
	Total	73.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Wanita PNS (Y)

b. Predictors: (Constant), Jumlah Anak (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan pada table diatas nilai signifkansinya adalah 0,000 lebih keci dari pada 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan jumlah anak secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja wanita bekerja sebagai PNS dipemko Bukittinggi. Untuk memperkuat argumentasinya dapat juga kita lihat dari nilai F_{hitung} dan F_{table} . Menurut sujarweni jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka varibel independent (X) berpengaruh terhadap variable dependen secara bersama-sama. Rumus untuk mencari F_{table} adalah $(k ; n-k) = (2 ; 80-2)$ maka didapatkan $(2 : 78)$ maka distribusi nilai F_{table} adalah 3,11. karena nilai F_{hitung} (33.957) lebih besar darp pada F_{table} (3,11) dapat disimpulkan lingkungan kerja dan jumlah anak secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja wanita bekerja sebagai PNS dipemko Bukittinggi denga cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{table} nya.

KOEFISIEN DETERMINASI

Uji determinasi adalah untuk melihat berapa besar pengaruhnya variabel lingkungan kerja (X1) dan Jumlah anak (X2) terhadap Kinerja Wanita PNS di Pemko Bukittinggi secara Simultan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dapat dilihat pada tabel model Summary pada kolom R Square dapat pada tabel dibawah ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.455	.714	2.019

a. Predictors: (Constant), Jumlah Anak (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Wanita PNS (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas nilai R Square (R²) adalah sebesar 0.459. Dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan Jumlah anak (X2) terhadap Kinerja Wanita PNS di Pemko Bukittinggi secara Simultan sebesar 0.461 atau 46.9 persen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS dengan metode regresi linear berganda menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja (X1) dan Jumlah anak (X2) memiliki pengaruh baik secara simultan maupun farsial terhadap Kinerja Wanita PNS di Pemko Bukittinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Wanita PNS

Lingkungan kerja dalam penelitaian ini adalah suasana tempat kerja Wanita PNS. Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja Wanita PNS menunjukkan pengaruh yang positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan faktor-faktor lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja wanita PNS. Dengan demikian jika lingkungan kerja Pemko Bukittinggi baik maka tentunya akan meningkatkan kinerja wanita PNS, sebaliknya bila lingkungan kerja kurang baik maka akan menurunkan kinerja waniat PNS tersebut.

Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan konsentrasi bagi wanita PNS untuk bekerja dan akan meningkatkan produktifitasnya. Disinilah para PNS menghabiskan 1/3 waktunya setiap hari mulai dari jam 07.30 -16.00 aktifitas kerja setiap harinya. wanita merupakan makhluk yang sensitif terhadap lingkungan kerja ditambah lagi sifat alami seorang wanita yang lebih mendahulukan perasaan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini termasuk dalam pencahayana, suhu udara, sirkulasi

udara, tingkat bisingan, sampai dengan hubungan antara bawahan dengan atasan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh terhadap Wanita PNS dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap saling menghormati dan menghargai akan menjadikan Wanita PNS menjadi lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja.

Ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak dipengaruhi positif terhadap kinerja karyawan. Ini tentunya bisa terjadi karena jenis pekerjaan, lokasi pekerjaan dan responden. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasios D.D and Prodromos C. dalam penelitiannya berjudul "*Factors affecting employee performance: an empirical approach*" menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi dan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan beradaptasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Jenis pekerjaan, lokasi kerja dan responden antara laki-laki dan wanita juga akan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap lingkungan kerja.

Pengaruh Jumlah Anak Terhadap Kinerja Wanita PNS

Pengaruh antara jumlah anak terhadap kinerja wanita PNS adalah pengaruh yang negatif. Artinya bahwa peningkatan jumlah anak akan menurunkan kinerja wanita PNS dan sebaliknya jumlah anak yang sedikit akan lebih meningkatkan kinerja wanita PNS. Kodrat seorang Wanita adalah seorang ibu yang memiliki rasa cinta kasih terhadap anaknya. Cinta kasih terhadap anak akan berlawanan dengan beban kerja yang dimiliki seorang wanita. Wanita akan diberikan pilihan jika ingin merawat anaknya maka harus mengorbankan pekerjaannya dan sebaliknya jika ingin mengutamakan pekerjaan maka harus menyerahkan perawatan anaknya kepada orang lain. Hal ini dibuktikan banyaknya wanita yang bekerja yang menitipkan anaknya pada Lembaga-lembaga penitipan anak agar bisa menjalankan rutinitasnya sebagai seorang pegawai. tentunya hal ini pilihan yang sulit oleh orang ibu.

Hal ini dipersulit lagi jika seorang wanita sudah memiliki banyak anak maka banyak yang harus diurus oleh wanita tersebut dan ini merupakan tantangan tersendiri bagi seorang wanita. Belum lagi harus mengurus suami dan keluarga lainnya seperti orang tua sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja wanita PNS. Selain mengurus anak, pada saat hamil saja hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karena beratnya mengandung dan banyaknya kerjaan. Terkadang situasi hati dan fisik wanita yang sedang mengandung akan selalu berubah-ubah dan tambah lagi cuti melahirkan yang akan meninggalkan rutinitas pekerjaannya 2-3 bulan tentunya akan mengurangi kinerja seorang Wanita PNS.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan dalam penelitaian ini dapat peneliti simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan Jumlah anak (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja wanita PNS di Pemko Bukittinggi .Pengaruh ini baik secara simultan maupun secara parsinal menunjukkan pengaruh. Untuk variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Wanita PNS di Pemko Bukittinggi, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja dari Wanita PNS dipemko Bukittinggi. Sedangkan untuk variabel jumlah anak (X2) menunjukkan pengarug yang negative, artinya semaian banyak anak yang dimiliki Wanita PNS di pemko Bukittinggi maka akan menurunkan kinerjanya. Hal ini tentunya karena fungsi ganda dari seorang Wanita yaitu sebagai ibu rumah tangga (mengurus rumah tangga) dan juga sebagai seorang Wanita karir yaitu bekerj sebagai PNS di PEMko Bukittinggi. Besarnya pengaruh variadel lingkungan kerja (X1) dan jumlah anak (X2) terhadap Wanita yang bekerja sebagai PNS diPemko Bukittinggi adalah 46.9 persen sedang sisanya 53.1 persen dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

SARAN

Fungsi ganda seorang Wanita mengharuskannya untuk memilih antara mengurus rumah tangga atau mengejar karirnya sebagai seorang pekerja atau karyawan. Sehingga kebanyakan dari Wanita karir ini biasanya mempekerjakan pembantu atau menitipkan anaknya ke lembaga penitipan sehingga seberapa efektivitas keberadaan pembantu atau Lembaga penitipan anak dalam mendukung kinerja Wanita bekerja belum dimasukan dalam penelitian ini. Sehingga variabel ini dapat dijadi variabel independent untuk peneliti yang ingin meneliti dengan tema yang sama dengan penelitian ini.

Daftar Pustaka

Stone, Raymond J. 2005. Human Resource Management, 5th ed. Sydney: John Wiley & Sons.

Siagian, Sondang. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.