

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen SDM**

###### **a. Pengertian Manajemen SDM**

Hasibuan (2014) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang memfokuskan pada pengelolaan manusia, sehingga terciptalah suatu keteraturan di mana setiap individu saling terhubung dan berinteraksi. Dalam organisasi, ini lah suatu keindahan yang dapat dihasilkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa MSDM adalah suatu seni, karena MSDM memungkinkan harmonisasi antara manusia untuk menghasilkan karya yang berupa kinerja, produktivitas, prestasi, kreativitas, dan inovasi, serta memberikan kebahagiaan kepada setiap individu yang bekerja. Sinambela (2018) dalam bukunya juga menjelaskan bahwa Manajemen SDM adalah pengelolaan SDM sebagai sumber daya atau aset utama, melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan terorganisir yang dilakukan manajemen SDM untuk mencapai tujuan dengan menggunakan personel yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan. Penjelasan ini menegaskan bahwa peran SDM dalam sebuah organisasi yang dikelola oleh sistem manajemen, yang memungkinkan koordinasi dan pengelolaan yang efektif. Selain itu, Mangkunegara (2017) juga menekankan bahwa manajemen SDM berarti menselaraskan berbagai aspek, seperti mengintegrasikan tujuan, sumber daya, dan perilaku untuk mencapai kinerja yang lebih baik:

- 1) Ketika SDM selaras dengan organisasi, maka kepribadianlah yang dimaksudkan.
- 2) Ketika sumber daya manusia dan tenaga kerja selaras, kompetensi adalah istilah yang dimaksud.
- 3) Dengan menyelaraskan sumber daya manusia dengan kepemimpinan, produktivitas dan kinerja adalah yang dimaksudkan
- 4) Ketika SDM dan pelanggan selaras, maka yang dimaksud adalah kualitas pelayanan.

Berdasarkan definisi di atas, manajemen SDM dapat dipahami sebagai suatu disiplin ilmu yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan distribusi sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Tujuan Manajemen SDM

Untuk mencapai tujuan, organisasi pertama-tama harus memiliki sumber daya manusia yang unggul. Dengan demikian, manajemen SDM menjadi penting untuk tercapinya tujuan organisasi. Oleh karena hal itu, setidaknya terdapat tujuan Manajemen SDM (Hasibuan, 2014):

- 1) Anggota pegawai harus berbakat, intelektual, dan dinamis, serta memiliki watak yang menarik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dilengkapi dengan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan kognitif mereka memberdayakan mereka untuk merumuskan beragam strategi kompetitif, proses fisik mereka meningkatkan produktivitas, dan karakter mereka berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi.

- 2) Memiliki sumber daya manusia yang prospektif menanamkan optimisme terhadap masa depan. Hal ini menandakan bahwa personel memiliki kemampuan kerja yang ditunjukkan, mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif, menunjukkan tingkat produktivitas dan kinerja yang optimal, dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 3) Menumbuhkan budaya kerja yang inovatif, praktis, dan produktif melalui penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa desain hubungan kerja antara pegawai dan administrator dipengaruhi oleh manajemen. Setiap orang berkolaborasi, melaksanakan tanggung jawabnya, dan menunjukkan kerja sama yang sangat baik.
- 4) Meningkatkan efektivitas dan produktivitas penciptaan lapangan kerja dan pelaksanaannya. Manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan memastikan bahwa semua personel mematuhi peraturan dan memikul akuntabilitas.
- 5) Mengatasi tantangan SDM yang berpotensi kegagalan. Organisasi tidak menyukai pegawai yang mengundurkan diri, datang terlambat, menunjukkan kemalasan, atau kurang antusias. Akibatnya, hal ini mengakibatkan berkurangnya penjualan, layanan di bawah standar, dan hilangnya prospek. Akibatnya organisasi gagal mencapai tujuannya.

Selain itu, seperti dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), tujuan dari sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) SDM memberikan nasihat atau masukan untuk manajemen tentang masalah kebijakan SDM untuk menjamin bahwa organisasi atau bisnis memiliki tenaga kerja atau pegawai yang tidak hanya bermotivasi tinggi tetapi juga profesional, dengan sumber daya yang diperlukan untuk beradaptasi terhadap perubahan.

- 2) Menegakkan dan melaksanakan kebijakan sekaligus prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah dibuat oleh organisasi atau bisnis.
- 3) Mengatasi tantangan juga krisis dalam hubungan antar pegawai agar tidak menghambat pencapaian tujuan.
- 4) Menyediakan wadah sebagai sarana berkomunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Memberikan dukungan terhadap perkembangan dan strategi organisasi atau perusahaan secara menyeluruh dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu memudahkan manajer lini dalam mencapai tujuan.

c. Fungsi Manajemen SDM

Dapat dikatakan Manajemen SDM berfungsi sebagai peran yang signifikan dalam membuat lingkungan kerja yang seimbang dan teratur. Oleh karena itu, manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2014):

1) Sebagai pelaksana manajerial

Kehadiran manajemen menjamin tata kelola personel yang efektif, yang pada gilirannya mendorong stabilitas kerja. Manajemen SDM memiliki empat (empat) tanggung jawab utama yang terkait dengan posisi ini, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan (actuating) pegawai pada bidangnya, serta pengendalian.

2) Sebagai operasionalisasi kegiatan

Rekrutmen, pengembangan, pengadaan, pemeliharaan, dan pemberhentian, pengelolaan SDM dapat mencapai bentuk implementasi manajerial yang lebih teknis.

## 2. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Hasil yang diselesaikan atau dikerjakan individu atau kelompok tertentu dalam jangka waktu tertentu merupakan kinerja, yang dapat dievaluasi secara kuantitatif dan kualitatif. Kinerja pegawai merupakan sebagai faktor penentu penting untuk pencapaian tujuan organisasi, karena keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai cara ASN menjalankan tanggung jawab dan kewajibannya. Berbagai definisi kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagaimana dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017), kinerja dapat didefinisikan sebagai kecenderungan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas atau menyempurnakannya sejalan dengan kewajiban dan hasil yang diharapkan.
- 2) Sebagaimana dikemukakan oleh Sulaksono (2015) dalam publikasinya, kinerja berkaitan dengan hasil usaha seorang pegawai, yang meliputi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan.
- 3) Khaeruman (2021) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil terkait pekerjaan atau pencapaian tujuan terkait pekerjaan yang wajib dipenuhi oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi spesifiknya.

### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam bukunya, Bintoro Dan Daryanto (2017) mengidentifikasi lima faktor berikut yang berpotensi mempengaruhi kinerja:

#### 1) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah fasilitas yang meningkatkan dan memfasilitasi kinerja efisien tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan oleh pegawai. Ketidakmampuan organisasi

Anda untuk menyediakan fasilitas ini hampir pasti akan menghambat produktivitas pegawai.

2) Lingkungan Kerja

Suatu lingkungan kerja yang seimbang dan menguntungkan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan dan loyalitas pegawai. Dalam hal ini, sekitar 80% pegawai dapat mengundurkan diri jika lingkungan kerja tidak memenuhi syarat. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang optimal harus memenuhi syarat seperti area ruang bekerja yang cukup luas, pencahayaan yang baik, dan suhu yang seimbang dengan dimensi ruang kerja untuk meningkatkan kualitas hidup kerja.

3) Prioritas Kerja

Berikan pegawai anda prioritas yang berbeda. Anggota pegawai akan mengalami kekacauan jika mereka diberi banyak tanggung jawab tanpa diberi informasi secara eksplisit mengenai prioritas mereka. Disarankan agar anda menginstruksikan mereka untuk menyelesaikan tugas secara individu sesuai dengan jadwal yang anda tetapkan.

4) Supportive Boss

Anda harus mau “mendengarkan” pemikiran dan pendapat pegawai Anda agar bisa menjadi supervisor yang sukses. Partisipasi aktif mereka dalam proyek yang Anda lakukan memungkinkan mereka memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang perspektif dan konsep baru.

5) Bonus

Mereka akan bekerja dengan antusias sebagai pegawai jika organisasi menghargai kontribusinya. Pengakuan kepada pegawai dapat dimulai dengan sikap penghargaan yang sederhana, seperti pujian dari atasan atau insentif uang.

Selain itu, menurut Khaeruman (2021) terdapat 2 (dua) macam faktor yang bisa mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor Individu

Dari sudut pandang psikologis, orang normal yaitu orang yang fungsi psikologis (spiritual) dan jasmani (fisiknya) berada dalam keselarasan sempurna. Tingkat kesesuaian yang tinggi antara fungsi fisiologis dan psikologis memungkinkan orang berkonsentrasi penuh pada diri mereka sendiri. Konsentrasi yang baik berfungsi sebagai dasar fundamental bagi manusia untuk mengelola dan memanfaatkan potensi diri dengan efektif dalam melaksanakan tugas harian dan aktivitas yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan

Aspek lingkungan kerja organisasi dilihat secara signifikan memudahkan kinerja pegawai. faktor-faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah definisi tugas yang jelas, adanya wewenang, tersedianya target dalam bekerja, komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang menghormati dan semangat, peluang karier yang terbuka, serta fasilitas kerja yang tersedia memadai (Mangkunegara, 2017).

Ada tiga belas faktor yang menurut Widyaningrumi (2019) berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill adalah kemampuan atau kemahiran seseorang dalam melakukan tugas tertentu. Ketika menerapkan kebijaksanaan yang lebih besar dalam memilih kemampuan dan keahlian, kapasitas pegawai untuk melaksanakan tugas dengan cara yang ahli akan ditingkatkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pekerja yang mempunyai pemahaman substansial tentang pekerjaan akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan, sebaliknya, individu yang tidak memiliki pengetahuan tersebut akan menghasilkan hasil kerja yang di bawah standar.

3) Rancangan kerja

Eksekusi tugas yang efisien dan lancar dapat difasilitasi dengan perencanaan yang cermat. Rancangan pekerjaan pada hakikatnya adalah upaya untuk memudahkan pelaksanaan tugas yang diberikan.

4) Kepribadian

Kepribadian adalah suatu konsep psikologi yang menggambarkan keseluruhan perilaku, sifat, dan pola pikir seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Kepribadian juga dapat diartikan sebagai suatu cermin jiwa yang tercermin melalui cara berbicara, bertindak, dan merespon lingkungan sekitar, serta suatu kesatuan aspek jiwa dan badan yang menyebabkan adanya kesatuan dalam tingkah laku dan tindakan seseorang pegawai.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah tindakan motivasi untuk berusaha. Pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya secara efektif jika mereka menerima dukungan yang luar biasa baik dari organisasi maupun satu sama lain.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Kepemimpinan berhubungan dengan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengkoordinasikan anggota tim dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya tentang memiliki



jabatan, tetapi tentang kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain. Dalam dunia yang terus berkembang ini, pemimpin yang efektif adalah aset berharga bagi setiap organisasi.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan cara seorang pemimpin berperilaku ketika berinteraksi atau mengarahkan bawahannya. Dalam praktiknya, penerapan gaya kepemimpinan ini bergantung pada keadaan spesifik organisasi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan mencakup semua keberagaman atau pluralisme. Budaya organisasi membantu dalam adaptasi dan perubahan dengan memberikan cara-cara yang diterima oleh anggota organisasi.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dikerjakan. Pegawai akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja para pegawai. Kinerja pegawai berhubungan erat dengan kepuasan kerja.

10) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu lingkungan atau suasana yang terdapat di sekitar tempat kerja. Komponen lingkungan kerja meliputi ruang, penataan, prasarana, sarana, serta hubungan profesional dengan rekan kerja.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan yang ditunjukkan pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan organisasi di mana mereka bekerja. Loyalitas ditunjukkan dengan pegawai rajin bekerja dengan sungguh-sungguh, bahkan ketika organisasi mengalami kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi di tempat kerja. Komitmen dapat diartikan juga sebagai bentuk kepatuhan pegawai kepada janji yang telah mereka buat.

13) Disiplin kerja

Seorang pegawai mengerahkan upaya dalam melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan tekun. Disiplin kerja dapat diwujudkan dalam hal ketepatan waktu, misalnya dengan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Nurjaya (2021), berikut indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai kinerja pegawai:

- 1) Kuantitas hasil kerja, yang mencakup seluruh manifestasi tenaga kerja yang dilakukan, dapat dilihat melalui evaluasi kinerja pegawai dimana mereka memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 2) Kualitas hasil kerja, khususnya mencakup semua jenis satuan pengukuran yang berkenaan dengan kualitas hasil pekerjaan dan dapat diukur atau mempunyai nilai numerik yang setara.

- 3) Efisiensi, yaitu pelaksanaan tugas sumber daya yang beragam secara bijaksana dan hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja, yaitu mentaati seluruh hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif, yaitu kemampuan mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang tepat tanpa bimbingan yang jelas, menentukan tindakan terbaik terhadap objek di sekitar seseorang, dan tekun dalam menyelesaikan berbagai tugas meskipun kesulitannya semakin besar.
- 6) Ketelitian, tingkat relevansi hasil pengukuran kerja dalam menentukan apakah tujuan yang dimaksudkan telah tercapai.
- 7) Kepemimpinan, yaitu tindakan memberikan pengaruh atau memberi contoh kepada bawahan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran adalah salah satu sifat manusia yang relatif sulit untuk diterapkan dalam konteks pekerjaan.
- 9) Kreativitas, yaitu mengacu pada proses kognitif yang memerlukan pembangkitan ide atau pembangkitan gagasan.

Sebagaimana diungkapkan Robbins (2016), indikator kinerja berfungsi sebagai mekanisme untuk menilai tingkat pencapaian yang ditunjukkan oleh pegawai. Terdapat indikator-indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja Pegawai

Indikator kualitas kerja pegawai dapat diperoleh dari penilaian pegawai terhadap kualitas pekerjaan dan derajat penyelesaian tugas yang dikaitkan dengan kompetensi dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016). Penilaian kualitas kerja meliputi hasil penyelesaian pekerjaan pegawai yang memuaskan dan tidak memuaskan, selain kompetensi dan kemahiran pegawai ketika mereka melaksanakan tugas yang diberikan.

2) Kuantitas Kerja Pegawai

Kuantitas menurut Robbins (2016) adalah besaran yang dilambangkan dengan banyaknya siklus atau satuan kegiatan yang diselesaikan. Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah siklus aktivitas dan satuan kerja yang diselesaikan oleh pegawai, memungkinkan evaluasi kinerja pegawai melalui metrik (unit/siklus) tersebut. Contohnya, pegawai diharapkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan mematuhi batasan waktu yang ditetapkan oleh pimpinan.

3) Ketepatan Waktu

Menurut Robbins (2016), ketepatan waktu adalah sejauh mana tugas diselesaikan sebelum waktu yang ditentukan, sebagaimana ditentukan oleh kualitas hasil keluaran dan jumlah waktu yang dapat dialokasikan untuk hal-hal alternatif. Evaluasi kinerja pegawai juga dapat dilakukan melalui penilaian terhadap waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk mencegah campur tangan terhadap tugas-tugas lain yang merupakan bagian integral dari tanggung jawab pegawai.

4) Efektivitas Penggunaan Biaya

Dalam konteks ini, efektivitas mengacu pada sejauh mana sumber daya organisasi (termasuk uang, energi, bahan dasar, dan teknologi) dimanfaatkan dengan cara yang mengoptimalkan hasil yang dicapai oleh setiap entitas dalam hal pemanfaatan sumber daya (Robbins, 2016). Untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, termasuk teknologi, modal, informasi, dan bahan baku, serta sumber daya manusia pada organisasi harus dapat digunakan dengan maksimal oleh pegawai.

5) Kemandirian

Robbins (2016) mendefinisikan kemandirian sebagai suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan fungsi kerjanya

secara mandiri, tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan. Kinerja yang menurun maupun meningkat dapat dilihat melalui hasil kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja, serta efektifitas juga kemandirian pegawai selama bekerja. Sederhananya, pekerja yang mandiri beroperasi tanpa kehadiran atasannya di tempat kerja dan mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya tanpa mencari bantuan atau dukungan dari orang lain.

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik, psikologis, dan sosial suatu organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam tanggung jawabnya. Kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan kerentanan pegawai terhadap penyakit, meningkatnya tingkat ketegangan, gangguan konsentrasi, dan penurunan hasil kerja. Sebagai makhluk hidup, pegawai tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Setiap pekerja akan dihadapkan pada berbagai kondisi yang melekat pada tempat kerja saat menjalankan tugasnya. Terdapat definisi lingkungan kerja menurut para ahli yaitu:

- 1) Nitisemito (2015) mengartikan istilah “lingkungan kerja” sebagai seluruh elemen di sekitar seorang pegawai yang berpotensi mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan.
- 2) Ahyari (2015) mengartikan lingkungan kerja sebagai lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya di tengah berbagai kondisi kerja.
- 3) Menurut Widyaningrum (2019) menurut definisi, lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan di mana seorang pegawai beroperasi dan berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai untuk mencapai hasil yang optimal, lingkungan kerja terdiri atas fasilitas kerja yang membantu pegawai dalam

menyelesaikan tugas yang berat, dan fasilitas kerja yang meringankan beban kerja pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

- 4) Menurut Sunyoto (2012) mengartikan bahwa lingkungan kerja sebagai seluruh elemen yang ada di sekitar pegawai yang Pendapat para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa istilah lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada suatu lingkungan di mana pegawai mampu melaksanakan tanggung jawabnya sehari-hari dengan tersedianya seluruh prasarana dan sarana yang diperlukan, serta adanya peluang interaksi antar rekan kerja.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Tempat kerja yang nyaman, aman, dan sehat mempunyai banyak manfaat baik bagi pegawai maupun organisasi. Seperti yang diungkapkan Enny (2019), salah satu kelebihan lingkungan kerja adalah menumbuhkan rasa semangat terhadap pekerjaan seseorang, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja. Sebaliknya, keuntungan berkolaborasi dengan individu yang termotivasi adalah tugas dapat diselesaikan secara efektif. Artinya, tugas dilaksanakan sesuai dengan kriteria yang diinginkan dan selama jangka waktu yang telah ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu sendiri, dan tidak akan membutuhkan banyak pengawasan serta semangatnya dalam mengerjakan tugas akan tinggi.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Afandi (2018), manfaat lingkungan kerja adalah menumbuhkan rasa semangat dalam mengerjakan tugas sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Di sisi lain, kelebihan yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kriteria yang ditentukan dan selama dalam

jangka waktu yang ditentukan. Kinerja mereka akan diperhatikan oleh individu yang bersangkutan dan mereka tidak memerlukan pengawasan berlebihan, serta tekad mereka untuk berhasil akan sangat kuat.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini menurut Widyaningrum (2019) dalam bukunya, faktor-faktor yang berdampak pada lingkungan kerja:

- 1) Faktor personal atau individu, meliputi atribut seperti keahlian, bakat, kemampuan, kepastian, dorongan, dan dedikasi yang melekat pada setiap orang.
- 2) Faktor kepemimpinan, seperti dorongan, antusiasme, dukungan, dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan.
- 3) Faktor tim, seperti tingkat kepercayaan dan kerjasama antar anggota, dukungan dan antusiasme yang ditunjukkan oleh sesama anggota tim, serta kekompakan dan keintiman dalam kelompok.
- 4) Faktor sistem, terdiri dari sistem kerja, sarana dan prasarana kerja yang disediakan organisasi, proses organisasi, dan etos kinerja organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), seperti tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan juga internal.

d. Jenis Lingkungan Kerja

Dalam bukunya, Widyaningrum (2019) mengategorikan lingkungan kerja menjadi dua jenis:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik terdiri dari seluruh kondisi fisik eksternal yang berpotensi berdampak langsung atau tidak langsung terhadap pegawai. Ada dua klasifikasi utama yang ada pada lingkungan kerja fisik:

- a. Lingkungan sekitar tempat pegawai berinteraksi, termasuk ruangan bekerja, meja, kursi dan barang serupa.

b. Lingkungan umum bisa disebut juga sebagai lingkungan kerja yang berdampak pada kondisi pegawai, terdiri dari faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, gangguan, getaran mekanis, aroma busuk, dan warna, yang semuanya berdampak pada kondisi pegawai. Untuk bisa memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, perlu dimulai dengan melakukan pemeriksaan terhadap manusia yang meliputi fisik, perilaku, dan penampilan fisik. Pemeriksaan ini akan menjadi landasan untuk merancang strategi untuk membangun lingkungan fisik yang sesuai.

## 2) Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi seluruh keadaan yang timbul dalam interaksi, terkait dengan pekerjaan, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga sama pentingnya dan tidak boleh diabaikan. Sesuai dengan pernyataan Nitisemito (2015), organisasi harus membangun lingkungan yang mendorong kolaborasi antara atasan, bawahan, dan individu yang memegang posisi hierarki yang setara. Kondisi berikut perlu ditetapkan: lingkungan kekeluargaan, komunikasi yang efektif, dan pengaturan diri. Hubungan positif antara atasan, bawahan, dan rekan kerja perlu dibina karena saling ketergantungan. Terbentuknya hubungan profesional mempunyai dampak yang signifikan terhadap psikologi pegawai. Untuk membina hubungan yang harmonis dan produktif, para pemimpin harus:

a. Menyediakan waktu sendiri untuk mempelajari reaksi emosi pegawai dan bagaimana cara mereka berinteraksi dengan tim kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kreativitas.



- b. Pengelolaan hubungan kerja dengan pengendalian emosional di tempat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai karena manusia memiliki kebutuhan untuk dihargai dan berkontribusi, serta memiliki tujuan dalam pekerjaannya, sehingga tidak hanya bekerja untuk uang.
- e. Indikator Lingkungan Kerja
- Indikator lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Afandi (2018) adalah sebagai berikut:
- 1) Pencahayaan  
Penerangan atau cahaya yang optimal, dengan memancarkan kecerahan yang cukup, dapat meningkatkan kinerja pekerja dengan memungkinkan mereka beroperasi lebih cepat, meminimalkan kesalahan, dan mengurangi kelelahan mata.
  - 2) Warna  
Merupakan komponen penting dalam meningkatkan efisiensi kerja pekerja. Secara khusus, pilihan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan di ruang kerja dapat memengaruhi kondisi mental mereka, meningkatkan kesenangan dan ketenangan, sehingga menjamin produktivitas yang berkelanjutan.
  - 3) Udara  
Faktor udara meliputi kualitas fisik dan kimia udara, seperti suhu, kelembaban, kecepatan gerakan udara, dan konsentrasi partikel debu. Kualitas udara yang buruk dapat menyebabkan gangguan kesehatan, seperti masalah pernapasan, asma, dan dermatitis.
  - 4) Suara  
Untuk mengatasi mengurangi gangguan kebisingan, penting untuk menyediakan ruang khusus untuk peralatan yang mengeluarkan suara keras, seperti mesin ketik, telepon, sepeda motor, dan sejenisnya. Hal ini akan memastikan pekerja lain dapat melanjutkan tugasnya tanpa terganggu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti yang diidentifikasi oleh Nitisemito (2015) antara lain:

1) Suasana kerja

Suasana kerja diartikan sebagai bentuk lingkungan yang terjadi di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan. Suasana kerja ini meliputi area kerja fisik, fasilitas, dan peralatan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, serta faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. Selain itu, ini mencakup dinamika interpersonal dan hubungan antar individu di dalam ruang kerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu antar rekan kerja dan atasan ditandai dengan keharmonisan dan tidak adanya rasa saling curiga atau intrik. Kapasitas seorang pegawai untuk mempertahankan pekerjaan dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan dengan adanya hubungan kerja yang kohesif antar supervisor. Kualitas interaksi interpersonal dan dinamika dalam suatu kelompok bisa mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

3) Fasilitas bekerja

Hal ini menunjukkan bahwa peralatan yang digunakan untuk memperlancar kelancaran kegiatan telah lengkap dan terkini. Kehadiran fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak terbaru, adalah faktor krusial yang meningkatkan efisiensi proses kerja.

## **B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya**

Dari penelitian ini terdapat dua variabel yang pertama lingkungan kerja (X) termasuk variabel independen, dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

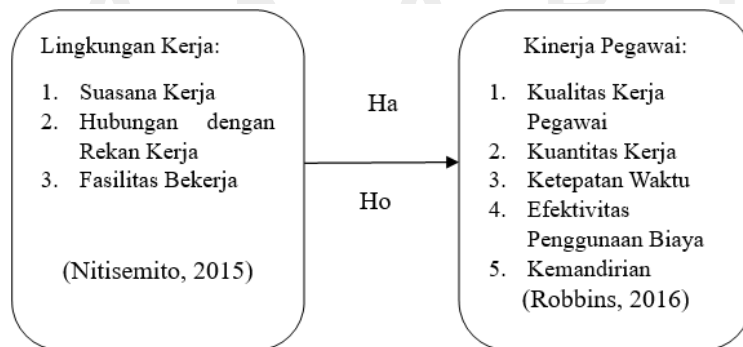
Tabel 2. 1  
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (Nitisemito, 2015)	Suasana Kerja	Likert
	Hubungan dengan Rekan Kerja	
	Fasilitas Bekerja	
Kinerja Pegawai (Robbins, 2016)	Kualitas Kerja Pegawai	
	Kuantitas Kerja	
	Ketepatan Waktu	
	Efektivitas Penggunaan Biaya	
	Kemandirian	

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dapat diartikan sebagai penjelasan sementara yang membantu menjelaskan gejala dan menghasilkan hipotesis (Sugiyono, 2010). Berikut adalah kerangka berpikir yaitu sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini sebagai jawaban/dugaan sementara ini yang akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis artinya bentuk jawaban sementara dari peneliti yang kebenarannya masih perlu diuji dan juga dibuktikan, sehingga melihat kajian teori yang sudah ada sebelumnya peneliti dapat membuat jawaban sementara (Amruddin et al, 2022). Dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Biro SDM di KPU RI terdapat 2 (dua) jenis Hipotesis, yaitu Hipotesis Nol ( $H_0$ ) merupakan hipotesis ditolak dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) merupakan hipotesis diterima, maka:

- 1)  $H_0$  = Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.
- 2)  $H_a$  = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode penelitian mengacu pada pendekatan sistematis dan obyektif yang digunakan untuk mendapatkan data. Pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti. Sugiyono (2020) memberikan definisi metode penelitian kuantitatif sebagai pendekatan yang berpijak pada filosofi positivis. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi dan juga sampel, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya.

#### **B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

##### **1. Populasi**

Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi sebagai suatu domain yang luas yang termasuk objek atau subjek yang memiliki atribut dan kualitas, yang telah diidentifikasi oleh peneliti sebagai tujuan penyelidikan sekaligus penarikan kesimpulan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan semua pegawai Biro SDM KPU RI, yang terdiri dari 4 divisi dengan total 53 pegawai.

##### **2. Sampel**

Sesuai dengan yang diungkapkan Sugiyono (2016), sampel mewakili sebagian populasi baik dari segi kuantitas maupun atributnya. Ketika dihadapkan pada ketidakpraktisan mempelajari setiap aspek dari populasi yang cukup besar, seorang peneliti dapat memilih untuk menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Rumus Slovin dapat digunakan oleh para ilmuwan untuk menentukan ukuran sampel. Untuk menghitungnya menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

e = standar error (5%)

berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin dengan standar error sebesar 5%, sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 47 responden.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan Teknik yang digunakan peneliti untuk mengambil sampel. Maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu random sampling. Menurut (Sugiyono, 2022) probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Sugiyono (2016), Simple Random Sampling. Teknik pengambilan sampel disebut sebagai simple random sampling karena dilakukan secara acak terhadap anggota populasi, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

## C. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Data Primer

Menurut sugiyono (2016), yang dimaksud dengan data primer merupakan sumber data yang diberikan langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Forms* yang dibagikan kepada seluruh responden secara online.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016), data sekunder merupakan data dari sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau melalui dokumen. Selain menggunakan data primer, pada penelitian ini peneliti juga menggunakan data sekunder yang peneliti peroleh melalui PPID KPU RI yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) serta buku, jurnal, dan internet.

### D. Instrumen Penelitian

Peneliti telah menentukan variable lingkungan kerja menajdi sebagai variable X dan variable kinerja sebagai variable Y. Kedua variable kemudian diukur dan dijabarkan menjadi dimensi, yang kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator. Proses ini memerlukan alat ukur yang berupa skala pengukuran.

Tabel 3. 1

Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

#### Pernyataan variable X (Lingkungan Kerja)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
<b>Suasana Kerja</b>					
1	Ruang kerja yang luas memudahkan saya dalam melakukan aktifitas				
2	Sirkulasi udara di tempat kerja baik, sehingga tidak ada aroma yang mengganggu				
3	Penataan ruang kerja tertata rapih, sehingga memudahkan saya dalam mencari barang atau berkas yang dibutuhkan				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
4	Tingkat kebisingan di ruangan kerja rendah dan tidak mengganggu fokus saya dalam bekerja				
5	Pencahayaan di tempat kerja cukup, sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya				
<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>					
1	Komunikasi saya dengan atasan terjalin dengan baik				
2	Komunikasi saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
3	Hubungan saya dengan seluruh pegawai terjalin dengan baik, sehingga tidak memiliki masalah atau intimidasi dari pegawai lain				
4	Saya dan rekan kerja selalu saling mendukung dan tidak pernah saling menyalahkan dalam melakukan pekerjaan				
5	Atasan saya bersikap adil dan tidak pernah membedakan pegawai.				
6	Rekan kerja saya bersikap adil dan tidak pernah membedakan pegawai.				
<b>Tersedianya Fasilitas Kerja</b>					



NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Alat <i>scanner</i> , printer, dan foto copy tersedia dengan jumlah yang cukup dan dalam kondisi baik, sehingga memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan				
2	Tersedianya kursi dalam jumlah yang cukup dengan kondisi yang baik, sehingga membuat saya nyaman dan tidak pegal saat duduk				
3	Tersedianya lemari penyimpanan berkas dan dokumen, sehingga memudahkan saya dalam mencari berkas dan dokumen karena sudah tertata rapih				

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Tabel 3. 2

Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

**Pernyataan Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya selalu melaksanakan tugas dengan optimal				
2	Saya teliti dan cermat dalam melaksanakan pekerjaan				
3	Saya terampil dalam				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
	melakukan pekerjaan				
<b>Kuantitas Kerja</b>					
1	Saya memenuhi target dalam SKP				
2	Saya mampu menyelesaikan tugastambahyang diberikan atasan				
3	Sayamenyelesaikan pekerjaan saya sesuaidengan rencana kerja harian				
<b>Ketepatan Waktu</b>					
1	Saya masuk kantor sesuai dengan ketentuan jam kantor yang telah ditetapkan				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan				
3	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan				
<b>Efektivitas Penggunaan Biaya</b>					
1	Saya tidak mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				
2	Saya memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan				
3	Saya selalu membuat				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
	perencanaan biaya, untuk mengontrol biaya yang keluar pada saat menyelesaikan pekerjaan				
<b>Kemandirian</b>					
1	Saya mengerjakan pekerjaan selalu berupaya mandiri tanpa bantuan orang lain				
2	Saya dapat menyelesaikan masalah sendiri tanpa bantuan dari atasan atau rekan kerja				
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan				

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Indikator-indikator yang terdapat dalam kedua variabel tersebut akan diukur menggunakan alat ukur berupa skala pengukuran. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang variable penelitian (sugiyono,2016).

Tabel 3. 3  
Skala Likert

Skala	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Menurut (sugiyono, 2013) mengacu pada tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti untuk menentukan validitas item, dan menentukan skor item tersebut. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* yaitu:

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya sampel

$\sum XY$  = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$  = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$  = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Untuk mengetahui hasil kuesioner yang dapat dikatakan valid atau tidak valid, terdapat syarat yang harus dipenuhi yaitu :

- a) Nilai r hitung dibandingkan dengan Nilai rtabel:
  1. Jika nilai r hitung  $>$  rtabel, maka item pernyataan pada kuesioner tersebut dinyatakan valid.
  2. Jika nilai r hitung  $<$  rtabel, maka item pernyataan pada kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.
- b) Nilai Sig. (2-tailed) dibandingkan dengan probabilitas 0,05:
  1. Jika nilai Sig. (2-tailed)  $<$  0,05 dan *pearson correlation* bernilai positif, maka pernyataan pada kuesioner tersebut valid.

2. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai negatif, maka item pernyataan pada kuesioner tersebut tidak valid.
3. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka item pernyataan pada kuesioner tersebut tidak valid.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan kedua nilai antara nilai *rhitung* dengan *rtabel* untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n yaitu jumlah sampel. Jika *rhitung* lebih besar dari *rtabel* dan nilai positif, maka data tersebut dinyatakan valid.

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. 4

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Hasil Korelasi	Hasil Kritis	Keterangan
	( <i>r<sub>hitung</sub></i> )	( <i>r<sub>tabel</sub></i> )	
Lingkungan Kerja (X)			
X1_Total	0.746	0.288	Valid
X2_Total	0.796	0.288	Valid
X3_Total	0.756	0.288	Valid
X4_Total	0.632	0.288	Valid
X5_Total	0.445	0.288	Valid
X6_Total	0.814	0.288	Valid
X7_Total	0.769	0.288	Valid
X8_Total	0.742	0.288	Valid
X9_Total	0.783	0.288	Valid
X10_Total	0.772	0.288	Valid
X11_Total	0.843	0.288	Valid
X12_Total	0.888	0.288	Valid

X13_Total	0.846	0.288	Valid
X14_Total	0.754	0.288	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel nilai kritis (*rtabel*) yang diperoleh sebesar 0.288 yang dilihat dari tabel korelasi untuk  $n-2 = 45$  dengan menggunakan signifikansinya 5% dan menunjukkan bahwa hasil jawaban para responden tersebut dapat dijabarkan, untuk dapat membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel* dapat melihat pearson correlation, yang disebut dengan *rhitung* diatas yaitu X\_Total dan *rtabel* menggunakan tingkat signifikasinya 5% atau sig 0,05 (Two Tail). Jadi dapat disimpulkan bahwa *rhitung* dari setiap pertanyaan dan data diatas ternyata lebih besar dari *rtabel* yang senilai 0.288 pada sig 0,05 (5%) untuk korelasi  $n-2 = 45$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa dari setiap pertanyaan dan hasil jawaban para responden data instrument lingkungan kerja yang dihasilkan valid.

## 2) Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3. 5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Hasil Korelasi	Hasil Kritis	Keterangan
	( <i>rhitung</i> )	( <i>rtabel</i> )	
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1_Total	0.782	0.288	Valid
Y2_Total	0.901	0.288	Valid
Y3_Total	0.958	0.288	Valid
Y4_Total	0.901	0.288	Valid
Y5_Total	0.751	0.288	Valid
Y6_Total	0.686	0.288	Valid

Y7_Total	0.816	0.288	Valid
Y8_Total	0.826	0.288	Valid
Y9_Total	0.828	0.288	Valid
Y10_Total	0.867	0.288	Valid
Y11_Total	0.958	0.288	Valid
Y12_Total	0.802	0.288	Valid
Y13_Total	0.942	0.288	Valid
Y14_Total	0.810	0.288	Valid
Y15_Total	0.864	0.288	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel nilai kritis (*rtabel*) yang diperoleh sebesar 0.288 yang dilihat dari tabel korelasi untuk  $n-2 = 45$  dengan menggunakan signifikan 5% dan menunjukkan bahwa hasil jawaban para responden tersebut dapat dijabarkan, untuk dapat membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel* dapat melihat pearson correlation, yang disebut dengan *rhitung* diatas yaitu Y\_Total dan *rtabel* menggunakan tingkat signifikasinya 5% atau sig 0,05 (Two Tail). Jadi dapat disimpulkan bahwa *rhitung* dari setiap pertanyaan dan data diatas ternyata lebih besar dari *rtabel* yang senilai 0.288 pada sig 0,05 (5%) untuk korelasi  $n-2 = 45$  sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari setiap pertanyaan dan hasil jawaban para responden data instrumen kinerja pegawai yang dihasilkan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013), reliabilitas adalah suatu pengukuran atau alat ukur yang konsisten jika pengukuran yang diperoleh dengan alat ukur tersebut dilakukan secara berulang-ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan terhadap semua item kuesioner survei atau item pertanyaan secara bersamaan. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau konsisten

Dalam penelitian ini penguji menggunakan bantuan program SPSS dalam menguji data yang telah didapatkan melalui penyebaran angket (kuesioner). Pada program SPSS untuk melihat apakah data tersebut reliabel atau tidak dapat dilihat pada nilai Alpha pada output SPSS.

Tabel 3. 6  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	<i>N of Item</i>	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	14	0.939	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	15	0.965	Reliabel

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel pada setiap indikator dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0.60 ( $\geq 0.60$ ). Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan pada lingkungan kerja (X) memiliki nilai koefisien alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha) sebesar 0.939, yang berarti lingkungan kerja (X) memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha  $0.939 > 0.60$ , menunjukkan bahwa data instrumen lingkungan kerja (X) dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha) sebesar 0.965, yang berarti kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha  $0.965 > 0.60$ , menunjukkan bahwa data instrumen kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pengukuran



pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## **F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Dalam menganalisis data, penelitian kuantitatif melalui uji persyaratan yang artinya jika persyaratan dimaksud tidak terpenuhi maka analisis data tidak dapat dilanjutkan dengan analisis kuantitatif (Sinambela, 2021). Teknik pengolahan dan analisis data yang peneliti gunakan yaitu analisis statistic deskriptif. Menurut Sugiyono (2013), statistika deskriptif merupakan uji statistic yang digunakan untuk menganalisis suatu kumpulan data yang sifatnya apa adanya tanpa memiliki maksud tertentu untuk menarik kesimpulan yang berlaku umum ataupun di generalisasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program aplikasi SPSS Veri 26 untuk memperoleh hasil analisis data yang tepat dalam menguji variable independen dan variable dependen. Penelitian ini didukung oleh beberapa uji yang dilakukan yaitu:

### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif yaitu bagian statistik yang mempelajari cara mengumpulkan dan menyajikan data, sehingga mudah untuk dipahami. Pendekatan statistik ini hanya berfungsi mengungkapkan atau memberikan informasi mengenai data atau kondisi atau fenomena (menjelaskan kondisi, gejala atau permasalahan). Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu variabel. Mean atau rata-rata sering digunakan dalam statistik deskriptif untuk data yang mempunyai skala interval. Artinya mencerminkan nilai tengah penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terkandung dalam variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016).

Tabel 3. 7  
Rentang Skala Statistik Deskriptif

No	Rentang Skala	Jawaban
1	1 – 1.75	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik
2	1.76 – 2.50	Tidak Setuju / Tidak Baik
3	2.51 – 3.25	Setuju / Baik
4	3.26 – 4.00	Sangat Setuju / Sangat Baik

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Jenis asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data empiric yang didapatkan dari lapangan sesuai dengan distribusi teoritis tertentu yang artinya data berdistribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan menggunakan teknik rumus *Kolmogorov-smirnov*. Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5%. Uji t dan f diasumsikan bahwa nilai residual sejalan mengikuti distribusi normal. Regresi dapat dikatakan baik apabila variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi normal. Dalam pengambilan keputusan, dasar yang digunakan adalah probabilitas atau *Asymtotic significance*, yaitu:

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sinambela (2021), Uji heteroskedastisitas disini bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai variansi yang tidak sama antara sisa observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika varian antara sisa pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dalam tes ini peneliti menggunakan tes glesjer. Uji Glesjer digunakan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya, seperti yang dijelaskan oleh Sinambela (2021). Dasar pengambilan Keputusan untuk pengujian heteroskedastisitas yaitu:

- 1) Jika sign > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- 2) Jika sign < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan jenis regresi linier yang terdiri dari satu variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (X). Regresi berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen

X : Variabel Independen

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Jika nilai koefisien regresi positif, maka dengan adanya hubungan positif antara Lingkungan kerja (X) dan Kinerja (Y), sehingga semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji partial (uji t) adalah uji yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai thitung > ttabel maka hipotesis di tolak, artinya variable tersebut berpengaruh terhadap variable dependen.
- 2) Jika nilai thitung < ttabel maka hipotesis di terima, artinya variable tersebut tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

Sebagai memperkuat hasil uji hipotesis digunakan model lain dengan uji t, menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variable, dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r<sup>2</sup> = koefisien determinasi

n = jumlah sampel dalam penelitian

r = koefisien korelasi

##### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bermanfaat untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilainya semakin tinggi, maka persentase perubahan dalam variabel independen juga meningkat, dan sebaliknya. Persentase tersebut dapat

diandalkan oleh nilai adjusted R – Squared (Ghozali, 2016).

Rumusnya ialah sebagai berikut.

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien regresi berganda

Menurut Chin (1998) Nilai R-Square dikategorikan :

- 1) Kuat jika lebih dari 0.67
- 2) Moderat jika lebih dari 0.33 tetapi lebih rendah dari 0.67,
- 3) Lemah jika lebih dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.3

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## BAB IV HASIL PENELITIAN

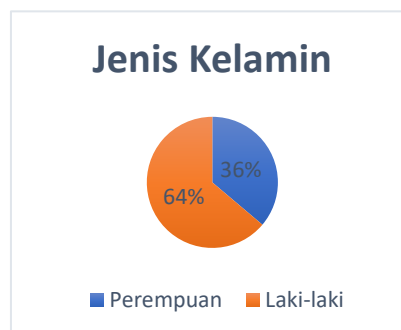
### A. Penyajian Data

#### 1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yang didapatkan dari pengisian angket atau kuesioner yang telah disebar ke seluruh responden. Responden dimaksud adalah seluruh ASN di Biro Sumber Daya Manusia KPU RI. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, populasi pada penelitian ini berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang dengan sampel sejumlah 47 (empat puluh tujuh) responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dimana dalam pengisian angket atau kuesioner seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama. Angket atau kuesioner dikemas dalam bentuk google formulir yang disebar melalui grup whatsapp. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut data responden dapat diolah dan dikelompokkan sesuai dengan data jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

##### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapatkan data jenis kelamin pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang dapat dilihat pada table sebagai berikut:

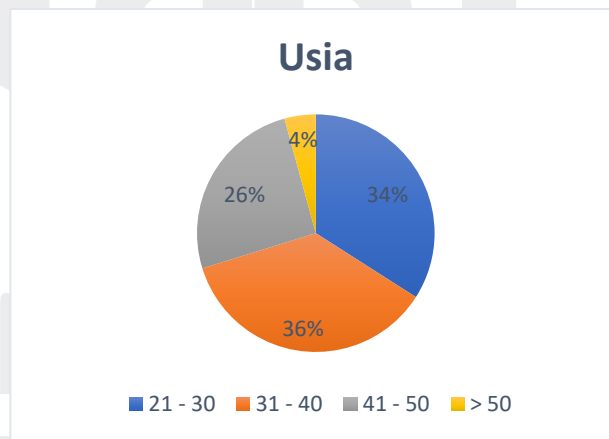


Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden  
*Sumber: Diolah oleh penulis, 2024*

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa jumlah 47 (empat puluh tujuh) pegawai dalam penelitian ini terdiri dari 17 (tujuh belas) pegawai perempuan atau 36% pegawai perempuan dan 30 (tiga puluh) pegawai laki-laki atau 64% pegawai laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapat data pendidikan pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



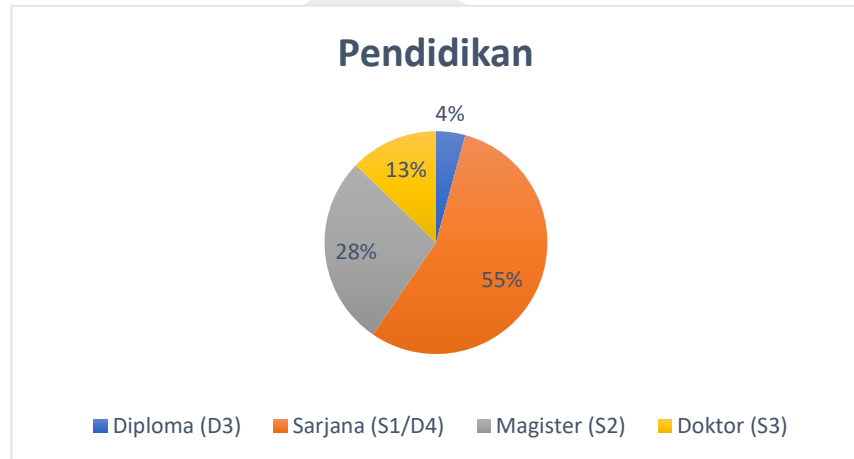
Gambar 4. 2 Usia Responden

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan gambar terlihat bahwa jumlah pegawai pada penelitian ini berjumlah 47 (empat puluh tujuh) orang yaitu 16 (enam belas) orang pegawai berumur 21 – 30 tahun atau 34%, 17 (tujuh belas) orang pegawai berumur 31 – 40 tahun atau 36%, 12 (dua belas) orang pegawai berumur 41 – 50 tahun atau 26 orang. % dan pegawai berumur >50 tahun sebanyak 2 (dua) orang atau 4%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapat data pendidikan pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Pendidikan Responden  
*Sumber: Diolah oleh penulis, 2024*

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa jumlah 47 pegawai dalam penelitian ini yaitu pegawai yang berdasarkan Pendidikan Diploma (D3) sebanyak 2 (dua) pegawai atau 4% pegawai, Sarjana (S1/D4) sebanyak 26 (dua puluh enam) pegawai atau 55% pegawai, Magister (S2) sebanyak 13 (tiga belas) pegawai atau 28% pegawai dan Doktor (S3) sebanyak 6 (enam) pegawai atau 13% pegawai

## B. Pembahasan

### 1. Hasil Statistik Deskriptif

Untuk melihat gambaran tentang suatu variabel maka dibutuhkan Statistik deskriptif. Mean atau rata-rata sering digunakan dalam statistik deskriptif untuk data yang memiliki skala interval. Mean mencerminkan nilai tengah dari penilaian responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam variabel yang sedang diinvestigasi (Sekaran & Bougie, 2016).



Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran yang lebih rinci tentang bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia. Variabel X pertama adalah lingkungan kerja, yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas bekerja, sedangkan variabel Y adalah kinerja pegawai, yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan biaya, dan kemandirian.

Berikut adalah hasil perhitungan statistik deskriptif untuk setiap variabel, yang dinyatakan melalui nilai rata-rata, sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Tabel 4. 1

Mean Indikator Suasana Kerja

Suasana Kerja			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Ruang kerja yang luas memudahkan saya dalam melakukan aktifitas	2.65	Setuju / Baik
2	Sirkulasi udara di tempat kerja baik, sehingga tidak ada aroma yang mengganggu	2.93	Setuju / Baik
3	Penataan ruang kerja tertata rapih, sehingga memudahkan saya dalam mencari barang atau berkas yang dibutuhkan	2.31	Tidak Setuju / Tidak Baik
4	Tingkat kebisingan di	3.02	Setuju / Baik

	ruangan kerja rendah dan tidak mengganggu fokus saya dalam bekerja		
5	Pencahayaan di tempat kerja cukup, sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya	3.23	Setuju / Baik
Mean	2.83		Setuju / Baik

*Sumber: Diolah oleh penulis, 2024*

Berikut adalah analisis hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel yang dijelaskan melalui nilai mean atau rata-rata, sebagai berikut. Dalam indikator tingkat suasana kerja, nilai mean untuk variable lingkungan kerja sebesar 2.83, menunjukkan bahwa secara rata-rata responden memberikan penilaian yang baik. Nilai mean 2.65 menunjukkan mayoritas dari responden memberikan penilaian atau jawaban baik dan setuju bahwa ruang kerja yang luas memudahkan mereka dalam melakukan aktifitas. Nilai mean 2.93 menunjukkan mayoritas dari responden memberikan penilaian atau jawaban baik dan setuju bahwa sirkulasi udara di tempat kerja baik, sehingga tidak ada aroma yang mengganggu. Nilai mean 2.31 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian tidak baik terhadap pernyataan bahwa penataan ruang kerja tidak tertata dengan rapih, sehingga menyulitkan mereka saat mencari berkas. Nilai mean 3.02 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian baik dan setuju bahwa tingkat kebisingan di ruangan kerja rendah dan tidak mengganggu fokus mereka dalam bekerja. Nilai mean 3.23 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian baik dan setuju bahwa pencahayaan di tempat kerja cukup, sehingga tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Tabel 4. 2  
Mean Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan Dengan Rekan Kerja			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Komunikasi saya dengan atasan terjalin dengan baik	3.17	Setuju / Baik
2	Komunikasi saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	2.95	Setuju / Baik
3	Hubungan saya dengan seluruh pegawai terjalin dengan baik, sehingga tidak memiliki masalah atau intimidasi dari pegawai lain	3.00	Setuju / Baik
4	Saya dan rekan kerja selalu saling mendukung dan tidak pernah saling menyalahkan dalam melakukan pekerjaan	3.04	Setuju / Baik
5	Atasan saya bersikap adil dan tidak pernah membeda-bedakan pegawai satu dengan lainnya.	3.25	Setuju / Baik
6	Rekan kerja saya bersikap adil dan tidak pernah membeda-	2.85	Setuju / Baik

	bedakan pegawai satu dengan lainnya		
Mean	3.04		Setuju / Baik

*Sumber: Diolah oleh penulis, 2024*

Berdasarkan tabel diatas variable lingkungan kerja dalam indikator hubungan dengan rekan kerja memiliki nilai mean sebesar 3.04 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian baik dan setuju. Dengan nilai mean 3.17 artinya sebagian besar mayoritas dari responden setuju dan memberikan penilaian baik terhadap pernyataan tersebut yaitu komunikasi mereka dengan atasan terjalin dengan baik. Dengan nilai mean 2.95 yaitu menunjukkan mayoritas dari responden menyetujui pernyataan tersebut bahwa komunikasi mereka dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Dengan nilai mean 3.00 artinya mayoritas dari mereka menyetujui pernyataan tersebut bahwa hubungan mereka dengan seluruh pegawai terjalin dengan baik, sehingga tidak memiliki masalah atau intimidasi dari pegawai lain. Dengan nilai mean 3.04 artinya mayoritas dari responden menyetujui pernyataan tersebut bahwa mereka dan rekan kerja selalu saling mendukung dan tidak pernah saling menyalahkan dalam melakukan pekerjaan. Dengan nilai mean sebesar 3.25 artinya mayoritas dari responden menyetujui pernyataan tersebut bahwa atasan mereka berperilaku adil dan tidak pernah membeda-bedakan pegawai. Dengan nilai mean 2.85 menunjukkan mayoritas dari responden setuju terhadap pernyataan tersebut yaitu rekan kerja mereka berperilaku adil dan tidak pernah membeda-bedakan pegawai.

Tabel 4. 3  
Mean Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Wifi, alat <i>scanner</i> , printer, dan foto copy tersedia dengan jumlah yang cukup dan dalam kondisi baik, sehingga memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan	2.25	Tidak Setuju / Tidak Baik
2	Tersedianya kursi dalam jumlah yang cukup dengan kondisi yang baik, sehingga membuat saya nyaman dan tidak pegal saat duduk	2.65	Setuju / Baik
3	Tersedianya lemari penyimpanan berkas dan dokumen, sehingga memudahkan saya dalam mencari berkas dan dokumen karena sudah tertata rapih	2.29	Tidak Setuju / Tidak Baik
Mean	2.40		Tidak Setuju / Tidak Baik

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas variable lingkungan kerja dalam indikator fasilitas kerja memiliki nilai mean 2.40 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian tidak baik atau tidak setuju. Dengan mean 2.25 artinya mayoritas responden memberikan penilaian tidak setuju atau tidak baik

terhadap pernyataan tersebut bahwa *wifi*, alat *scanner*, printer, dan foto copy tersedia dengan jumlah yang cukup dan dalam kondisi tidak baik, sehingga menyulitkan mereka dalam melakukan pekerjaan. Dengan mean 2.65 artinya mayoritas pegawai menyetujui dan memberikan penilaian baik dalam pernyataan tersebut bahwa tersedianya kursi dalam jumlah yang cukup dengan kondisi yang baik, sehingga membuat mereka nyaman dan tidak pegal saat duduk. Dengan nilai mean 2.29 artinya mayoritas dari responden memberikan penilaian tidak baik dan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut bahwa tidak tersedianya lemari penyimpanan berkas dan dokumen, sehingga menyulitkan mereka dalam mencari berkas dan dokumen karena tidak tertata rapih.

Tabel 4. 4

Mean Variabel Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Nilai Mean	Keterangan
1	Suasana Kerja	2.83	Sangat Setuju / Sangat Baik
2	Hubungan dengan Rekan Kerja	3.04	Setuju / Baik
3	Fasilitas Kerja	2.40	Setuju / Baik
Total		2.75	Setuju / Baik

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, kesimpulan dari 4(empat) dimensi pada variable lingkungan kerja adalah rata-rata mean keseluruhan dimensi variable lingkungan kerja berada dalam kategori baik, terutama pada dimensi suasana kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, lingkungan kerja pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia cenderung baik yang

berdampak pada kinerja pegawai. tingginya rata rata mean pada dimensi suasana kerja, menunjukkan bahwa pegawai memberikan penilaian baik terhadap lingkungan kerja. Namun penting juga untuk memperhatikan dimensi lainnya yaitu hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja untuk memastikan lingkungan kerja di Biro SDM nyaman untuk pegawai.

b. Kinerja Pegawai

Tabel 4. 5  
Mean Indikator Kualitas Kerja

Kualitas Kerja			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya selalu melaksanakan tugas dengan optimal	3.40	Sangat Setuju / Sangat Baik
2	Saya teliti dan cermat dalam melaksanakan pekerjaan	3.30	Sangat Setuju / Sangat Baik
3	Saya terampil dalam melakukan pekerjaan	3.28	Sangat Setuju / Sangat Baik
Mean	3.33		Sangat Setuju / Sangat Baik

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas variable kinerja pegawai dalam indikator kualitas kerja memiliki nilai mean sebesar 3.33 artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian sangat setuju atau sangat baik. Dalam hal ini, dengan nilai mean sebesar 3.40 menunjukkan mayoritas responden sangat setuju atau memberikan penilaian sangat baik terhadap pernyataan tersebut bahwa mereka selalu melaksanakan tugas dengan optimal. Dengan nilai mean 3.30 artinya mayoritas responden menjawab

sangat setuju atau memberikan penilaian sangat baik terhadap pernyataan tersebut bahwa mereka teliti dan cermat dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan nilai mean 3.28 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang sangat baik dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut yaitu mereka terampil dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 6  
Mean Indikator Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya memenuhi target dalam SKP	3.30	Sangat Setuju / Sangat Baik
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan	3.19	Sangat Setuju / Sangat Baik
3	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian	3.34	Sangat Setuju / Sangat Baik
Mean	3.28		Sangat Setuju / Sangat Baik

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, variable kinerja pegawai dalam indikator kuantitas kerja memiliki nilai mean sebesar 3.28 artinya bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian sangat setuju atau sangat baik. Dalam hal ini, dengan nilai mean 3.30 menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat menyetujui pernyataan tersebut yaitu mereka memenuhi target dalam SKP. Dengan nilai mean 3.19 artinya mayoritas responden



sangat menyetujui pernyataan tersebut bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan. Dengan nilai mean 3.34 artinya menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat menyetujui pernyataan tersebut bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan rencana kerja harian.

Tabel 4. 7  
Mean Indikator Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya masuk kantor sesuai dengan ketentuan jam kantor yang telah ditetapkan	3.04	Setuju / Baik
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	3.23	Setuju / Baik
3	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan	3.17	Setuju / Baik
Mean	3.15		Setuju / Baik

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, variabel kinerja pegawai dalam indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata 3.15, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atau memberikan penilaian yang baik. Dalam hal ini, nilai rata-rata 3.04 menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan memberikan penilaian baik terhadap pernyataan bahwa mereka masuk kantor sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan. Nilai rata-rata 3.23

juga menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap pernyataan bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Dengan nilai mean 3.17 menunjukkan bahwa mayoritas dari responden menyetujui pernyataan tersebut yaitu mereka selalu menggunakan jam kerja dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 8  
Mean Indikator Efisiensi Penggunaan Biaya

Efisiensi Penggunaan Biaya			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya tidak mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	3.23	Setuju / Baik
2	Saya memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan	3.27	Sangat Setuju / Sangat Baik
3	Saya selalu membuat perencanaan biaya, untuk mengontrol biaya yang keluar pada saat menyelesaikan pekerjaan	2.89	Setuju / Baik
Mean	3.13		Setuju / Baik

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas variable kinerja pegawai dalam indikator efisiensi penggunaan biaya memiliki nilai mean 3.13 artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas respon memberikan nilai yang baik. dalam hal ini, dengan nilai mean 3.23 artinya bahwa mayoritas dari responden setuju terhadap pernyataan

tersebut yaitu mereka tidak mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan nilai mean 3.27.

Tabel 4. 9  
Mean Indikator Kemandirian

Kemandirian			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya mengerjakan pekerjaan selalu berupaya mandiri tanpa bantuan orang lain	3.25	Setuju / Baik
2	Saya dapat menyelesaikan masalah sendiri tanpa bantuan dari atasan atau rekan kerja	3.19	Setuju / Baik
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	3.34	Sangat Setuju / Sangat Baik
Mean	3.26		Sangat Setuju / Sangat Baik

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, variable kinerja pegawai dalam indikator kemandirian memiliki nilai mean 3.26 artinya bisa disimpulkan dari mayoritas responden memberikan penilaian atau jawaban sangat baik. dalam hal ini, dengan nilai mean 3.25 mayoritas responden menyetujui pernyataan tersebut yaitu mereka mengerjakan pekerjaan selalu berupaya mandiri tanpa bantuan orang lain. Dengan nilai mean 3.19 artinya mayoritas responden setuju terhadap pernyataan tersebut yaitu mereka dapat

menyelesaikan masalah sendiri tanpa bantuan dari atasan atau rekan kerja. Dengan nilai mean 3.34 artinya mayoritas responden sangat menyetujui pernyataan tersebut bahwa mereka dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4. 10  
Mean Variabel Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Nilai Mean	Keterangan
1	Kualitas Kerja	3.33	Sangat Setuju / Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	3.28	Sangat Setuju / Sangat Baik
3	Ketepatan Waktu	3.15	Setuju / Baik
4	Efisiensi Penggunaan biaya	3.13	Setuju / Baik
5	Kemandirian	3.26	Sangat Setuju / Sangat Baik
	Total	3.23	Sangat Setuju / Sangat Baik

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, kesimpulan yang dapat diambil dari 5 dimensi pada variable kinerja pegawai adalah rata-rata mean 3.23 dari keseluruhan dimensi variable kinerja berada dalam kategori sangat baik, terutama pada dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja dan kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, kinerja pada Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia mayoritas sangat baik. Tingginya rata-rata mean pada dimensi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat keunggulan dalam segi kualitas,

kuantitas dan kemandirian. Namun penting untuk memperhatikan dimensi lainnya yaitu ketepatan waktu dan efisiensi penggunaan biaya untuk memastikan secara keseluruhan kinerja pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia secara maksimal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memuat variabel pemandu atau residu yang mengikuti distribusi normal. Jika terjadi penyimpangan, maka hasil uji T atau uji F dianggap tidak sah. Dalam penelitian ini, para peneliti melakukan uji normalitas menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi (*Asymp, sig*) lebih besar dari 0,05, maka data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Namun, jika nilai signifikansi (*Asymp, sig*) kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal (Ghozli, 2011).

Tabel 4. 11  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.54526953
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.170
	Negative	-.117
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>
Monte Carlo	Sig.	.118 <sup>d</sup>

Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.110
		Upper Bound	.127
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Terbukti dari hasil uji normalitas tabel yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov adalah nilai residu tidak mengikuti distribusi normal. Fakta bahwa nilai sig Asymp sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 menunjukkan hal tersebut.

Dalam penelitian ini diperlukan pengolahan data karena hasil uji normalitas tidak berdistribusi normal. Penerapan metode Monte Carlo merupakan salah satu pilihan. Tujuan melakukan uji Monte Carlo adalah untuk memastikan apakah data sisa sampel penelitian yang mengandung data ekstrim berlebihan mengikuti distribusi normal atau tidak.

Setelah melakukan uji *Monte Carlo* pada tabel, ditentukan bahwa nilai residu menunjukkan distribusi normal dalam konteks penelitian ini. Dapat ditunjukkan bahwa nilai signifikansi awal sebesar 0,002 meningkat menjadi 0,118 setelah dilakukan uji *Monte Carlo*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,118 lebih besar dari 0,05 maka nilai residu mengikuti distribusi normal.

b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Metode Glejser digunakan oleh peneliti untuk memprediksi adanya gejala yang berhubungan dengan heteroskedastisitas selama pengujian. Apabila nilai signifikan melebihi 0,05 maka bisa

disimpulkan bahwa data penelitian tidak memperlihatkan adanya indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 12  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.588	2.606		.609	.545
	lingungan kerja	.062	.064	.143	.971	.337

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan metode Glejser. Berdasarkan tabel di atas, tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam data. Hal ini dapat dibuktikan dengan mengevaluasi signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,337, yang lebih besar dari signifikansi 0,05.

### 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.395	3.917		7.248	.000
	lingungan kerja	.506	.097	.615	5.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan analisis tabel, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 28.395 + 0.506 (X)$$

Adapun uraian sebagaiberikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 28,395, yang berarti bahwa jika tidak ada lingkungan kerja (X), maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 28,395.
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,506 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja (X) sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,506 satuan. Karena koefisien regresi bernilai positif maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).



4. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini berdasarkan kriteria probabilitas. Jika tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 persen, artinya jika probabilitas  $H_a > 0,05$ , maka hasil dianggap tidak signifikan. Sebaliknya, jika probabilitas  $H_a < 0,05$ , maka hasil dianggap signifikan.

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \alpha = 5\% \\
 &= t(0.05/2 ; 47-1-1) \\
 &= 0.025 ; 45 \\
 &= 2.01410
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 14

Tabel Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.395	3.917		7.248	.000
	lingungan kerja	.506	.097	.615	5.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Hasil analisis uji t berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan

sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai thitung sebesar 5,234 lebih besar dari nilai tabel sebesar 2,014. Berdasarkan hasil tersebut maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya. Jika koefisien determinasi semakin besar, maka persentase perubahan variabel independen semakin tinggi, dan sebaliknya.

Tabel 4. 15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.378	.365	5.60655
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel analisis, nilai *R Square* sebesar 0,378 berarti 38%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 38%. Sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### C. Sintesis Pemecahan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia. Oleh karena itu, peneliti ingin menghubungkan teori ahli dengan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan analisis data untuk memverifikasi hipotesis tersebut. Fokus penelitian ini adalah pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja terdapat indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.04 yaitu terletak pada dimensi hubungan dengan rekan kerja, dimana dalam indikator tersebut rata-rata responden paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan ini dapat dikatakan bahwa hampir seluruh pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Selain itu terdapat pula indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 2.40 yaitu terletak pada dimensi fasilitas kerja dan suasana kerja yang mana dalam pernyataan tersebut terlihat banyak pegawai yang menyatakan setuju dan tidak setuju yaitu terkait pernyataan penataan ruang kerja yang tertata rapih, Alat *scanner*, printer, dan *foto copy* tersedia dengan jumlah yang cukup dan dalam kondisi baik dan tersedianya lemari penyimpanan berkas dan dokumen. Dengan adanya permasalahan tersebut perlu adanya perbaikan terhadap fasilitas kerja yang digunakan, pentingnya fasilitas kerja yang memadai terhadap efektivitas kerja

pegawai telah dibuktikan dalam studi di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis, yang menemukan bahwa fasilitas kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Lebih lanjut terkait dengan teori kinerja, Bintoro dan Daryanto (2017) menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Robbins (2016) juga menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Indikator kinerja ini terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan biaya, dan kemandirian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari variabel kinerja pegawai terdapat indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi yaitu terletak pada indikator kualitas kerja sebesar 3.33, kuantitas kerja sebesar 3.28 dan kemandirian sebesar 3.26. Artinya dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja dan kemandirian guna mencapai target kinerja individu dan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Namun perlu diperhatikan terdapat indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu terletak pada indikator ketepatan waktu sebesar 3.15 dan efisiensi penggunaan biaya sebesar 3.13. Mayoritas responden masuk dan keluar jam kantor tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, selain itu mayoritas respon kurang menggunakan jam kerja dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam konteks ketepatan waktu bekerja, sintesis pemecahan masalah dapat melibatkan beberapa strategi kunci. Dengan adanya permasalahan tersebut perlu adanya evaluasi dan refleksi berkala terhadap proses kerja hal ini dapat mengidentifikasi hambatan dan memungkinkan penyesuaian strategi untuk meningkatkan efisiensi waktu dan biaya. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan manajemen waktu bagi pegawai dapat memberikan mereka

alat yang diperlukan untuk bekerja lebih efektif dalam batas waktu yang ketat. Pegawai perlu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen waktu yang efektif, seperti teknik *Eisenhower Matrix*. Menurut Covey (2004) dalam bukunya teknik *Eisenhower Matrix* adalah sebuah kerangka kerja untuk manajemen waktu dan prioritas yang dirancang untuk membantu individu memprioritaskan daftar tugas atau item agenda berdasarkan kategori urgensi dan kepentingan, dapat membantu dalam membuat keputusan yang lebih tepat tentang bagaimana dan kapan menyelesaikan tugas.



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A