



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOJONGGEDE  
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Disusun Oleh :

Muhammad Raihan Ali

021119218

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
JANUARI 2024**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOJONGGEDE  
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan, S.E., ME., Ph.D)

Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOJONGGEDE  
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

**Telah disidangkan** dan dinyatakan lulus

Pada hari : Jum'at, 24 November 2023

Muhammad Raihan Ali

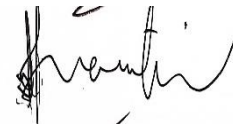
021119218

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Tutus Rully, S.E., M.M.)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Nina Sri Indrawati, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Dewi Atika, S.E., M.Si.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Raihan Ali

NPM : 021119218

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di  
Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, Januari 2024

MATERAI Rp



Muhammad Raihan Ali  
021119218

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024

**Hak Cipta dilindungi Undang-Undang Hak Cipta No.28 Tahun 2014**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*

## ABSTRAK

Muhammad Raihan Ali. 021119218. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor, dibawah bimbingan komisi pembimbing NINA SRI INDRAMATI dan DEWI ATIKA,2023.

Adanya lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai, jika kinerja pegawai menurun maka akan membuat kantor instansi mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan.

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik yang digunakan adalah Kuantitatif Verifikatif. Metode Penarikan sampel jenis *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh (sensus) dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata tanggapan variabel lingkungan kerja fisik sangat baik dan kinerja pegawai baik. Hasil uji hipotesis lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,455 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMTAN BOJONGGEDE KABUPATEN BOGOR”** Adapun tujuan dari skripsi ini adalah dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis sadari tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada : .

1. Kedua orang tua saya yaitu Ahcmad Luthfi dan Dra. Ruhayati yang senantiasa selalu memberikan doa kasih sayang dan dukungannya baik moril maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., ME., Ph.D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, SE.,ME. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan arahan selama masa perkuliahan.
6. Ibu Dewi Atika, S.E., M.Si. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Bapak Chaerudin Manaf,SE.,MM. Selaku Dosen Wali.
8. Seluruh Dosen,Staff Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
9. Kakak Saya Putri Tazkiah S.Pd yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis selama ini.
10. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa serta semangat kepada penulis selama ini.
11. Teman kelas G yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Aliffira Malvika Santoso yang senantiasa menemani dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua, Aamiin.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca.

Bogor, Januari 2024

Muhammad Raihan Ali

021119218



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PEGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHA HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian .....	9
1.3.2 Tujuan penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2 Lingkungan Kerja Fisik .....	13
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	13
2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik .....	14

2.2.3	Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik.....	15
2.2.4	Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	16
2.3	Kinerja Pegawai.....	16
2.3.1	Pengertian Kinerja Pegawai.....	16
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	17
2.3.3	Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	19
2.3.4	Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	22
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	24
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	26
2.5	Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>31</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	31
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	31
3.2.1	Objek Penelitian.....	31
3.2.2	Unit Analisis.....	31
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	31
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	31
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	31
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	32
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	32
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	36
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	37
3.6.1	Data Primer.....	37
3.6.2	Data Sekunder.....	38
3.7	Uji Instrument Penelitian.....	38
3.7.1	Uji Validitas.....	38
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	41
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	41
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.3	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	42
3.8.4	Analisis Koefisiensi Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ).....	43

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
4.1.1. Sejarah Singkat Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor .....	44
4.1.2 Struktur Organisasi Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor .....	45
4.1.3 Visi dan Misi Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor .....	50
4.2 Profil Responden.....	50
4.3 Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	53
4.3.1 Analisis Deskriptif .....	53
4.3.2 Lingkungan Kerja Fisik pada Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.....	53
4.3.3 Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor .....	65
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	85
4.4.1 Uji Normalitas.....	85
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	85
4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	86
4.6 Analisis Koefisiensi Determinasi .....	87
4.7 Uji Hipotesis Koefisiensi Regresi dengan Uji t .....	88
4.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	88
4.8.1 Lingkungan Kerja Fisik di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor	88
4.8.2 Kinerja Pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.....	89
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor .....	91
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
5.1 Simpulan .....	92
5.2 Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>94</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Survey Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik di Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.....	3
Tabel 1. 2 Inventori Peralatan Kerja di Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2022.....	4
Tabel 1. 3 Data pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor .....	5
Tabel 1. 4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Berdasarkan Golongan .....	5
Tabel 1. 5 Unsur – unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pada Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten bogor .....	6
Tabel 1. 6 Standar Nilai Kinerja Pegawai.....	6
Tabel 1. 7 Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2020-2022.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel 3. 1 Operasional Variabel .....	33
Tabel 3. 2 Skala Likert Lingkungan Kerja Fisik.....	37
Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Pegawai .....	38
Tabel 3. 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....	39
Tabel 3. 5 Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	39
Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik.....	41
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai .....	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai “Pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik” .....	53
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara disekitar ruang kerja membuat ruangan terasa segar”.....	54
Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai “Temperatur yang ada ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja”.....	54
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai “ Penerangan di ruangan kerja dapat menunjang pekerjaan”.....	55
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai “Penerangan membuat pekerjaan pegawai menjadi optimal” .....	56
Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai “Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar”.....	56
Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat keamanan diluar lingkungan kerja sangat baik” .....	57
Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat keamanan selama bekerja sangat baik” .....	57
Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai “Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan”.....	58

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat kebersihan di lingkungan kerja sangat baik” .....	59
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden mengenai “ Tempat kerja sudah tertera dengan baik” ...	59
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat kebersihan diluar lingkungan kerja memberikan kenyamanan” .....	60
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden mengenai “Penggunaan warna pada ruangan kerja memberikan kenyamanan” .....	60
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden mengenai “Penggunaan warna pada ruang kerja dapat menghilangkan rasa bosan” .....	61
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden mengenai “Penataan warna dalam ruang kerja memberikan semangat” .....	62
Tabel 4. 19 Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik .	62
Tabel 4. 20 Interpretasi Hasil .....	64
Tabel 4. 21 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik .....	64
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan teliti” .....	65
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan” .....	66
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” .....	66
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan” .....	67
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas .....	67
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target organisasi” .....	68
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan” .....	69
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden mengenai “pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang ditentukan” .....	69
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya” .....	70
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya” .....	70
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi” .....	71
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden mengenai “Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan instansi” .....	72
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai memiliki keramahan dalam melayani” .....	72
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mampu memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan” .....	73
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik” .....	73
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat konsisten dalam pekerjaannya” .....	74

Tabel 4. 38	Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat melaksanakan tugas dengan jujur”	75
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat berani dalam mengambil keputusan”	75
Tabel 4. 40	Tanggapan Responden mengenai “Pegawai selalu berupaya dalam mencapai target dan tujuan”	76
Tabel 4. 41	Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menerapkan dan menumbuhkan komitmen dalam pekerjaannya”	76
Tabel 4. 42	Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mengerti akan komitmen dalam pekerjaan”	77
Tabel 4. 43	Tanggapan Responden mengenai “Ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku”	78
Tabel 4. 44	Tanggapan Responden mengenai “Tingkat kehadiran pegawai”	78
Tabel 4. 45	Tanggapan Responden mengenai “Tingkat ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja”	79
Tabel 4. 46	Tanggapan Responden mengenai “Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan”	79
Tabel 4. 47	Tanggapan Responden mengenai “Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan”	80
Tabel 4. 48	Tanggapan Responden mengenai “Pegawai bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan”	81
Tabel 4. 49	Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	81
Tabel 4. 50	Interprestasi Hasil	84
Tabel 4. 51	Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	84
Tabel 4. 52	Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4. 53	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	86
Tabel 4. 54	Hasil Koefiensi Determinasi	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rekapitulasi Data Kinerja Pegawai Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2020-2022 .....	7
Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian.....	29
Gambar 2. 2 Pengaruh Variabel (X) terhadap Variabel (Y) .....	29
Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis.....	43
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor .....	45
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Gambar 4. 5 Uji Heterokedastitas .....	86
Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	88

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2. Kodingan Lingkungan Kerja Fisik (X).....	100
Lampiran 3. Koding Kinerja Pegawai.....	101
Lampiran 4. Hasil Uji MSI .....	103
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X) .....	106
Lampiran 6. Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	108
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X).....	113
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai .....	113
Lampiran 9. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	113
Lampiran 10. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	115
Lampiran 11. Tabel T .....	116
Lampiran 12. Tabel R .....	117
Lampiran 13. Distribusi Frekuensi.....	118



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting bagi suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila sumber daya manusia memiliki kualitas serta kinerja baik hal itu merupakan asset yang paling berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi suatu instansi atau organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tanpa sumber daya manusia, mustahil suatu organisasi dapat berjalan. Mengingat sangat berpengaruhnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan suatu organisasi maka diperlukan pengelolaan organisasi yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat bekerja secara optimal maka organisasi dapat berjalan efektif. Pada suatu instansi, sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang berkualitas serta dilakukan dengan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap berlangsungnya tumbuh dan kembang organisasi terlebih pada bidang instansi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Salah satu asset penting yang dimiliki organisasi dan memerlukan perhatian besar dari pihak manajemen adalah asset tenaga kerja, karena tenaga kerja dengan segala kemampuannya merupakan penggerak semua sumber daya yang dimiliki organisasi. Meningkatkan dan menurunnya kinerja pekerja tergantung dari sumber daya manusia yang berada didalamnya.

Arifin *et al.* (2019) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan kinerja ini akan

diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur serta diterapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menyatakan bahwa ada 10 indikator kinerja pegawai yaitu : Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan kepemimpinan. Suatu organisasi harus mampu mengukur kinerja pegawai agar mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya. Armstrong dan Barong dalam Widodo (2018) menyatakan ada faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu: Faktor Personal, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim, Faktor Sistem, Faktor Kontekstual/situasi. Kinerja yang baik juga tidak lepas dari komitmen pada setiap individu pegawainya.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai, jika kinerja pegawai menurun maka akan membuat kantor instansi mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terkadang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab lingkungan kerja fisik merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktivitas pegawainya.

Sedarmayanti (2019) mengatakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedarmayanti (2017) mengatakan indikator-indikator yang terkandung didalam lingkungan kerja fisik yaitu: Suhu Udara, Penerangan, Keamanan, Kebersihan, Penggunaan Warna. Danang Sunyoto (2018) mengatakan ada 6 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu: Hubungan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan lingkungan kerja fisik.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peran strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintah perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pembinaan kepegawaian dan pengembangan kualitas yang disediakan oleh pemerintah. Dalam upaya mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta bersikap disiplin, jujur adil, transparan, dan akuntabel dalam melakukan tugas. Dengan demikian pengembangan SDM merupakan upaya untuk meningkatkan produktifitas dan

kontribusi seseorang kepada pemerintahnya dengan bertanggung jawab secara etika dan sosial.

Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor merupakan unsur pelayanan terhadap masyarakat yang dipimpin oleh seorang Camat yang membawahi sebagai berikut: Sekretaris Camat yang memiliki Sub bagian Keuangan dan Perencanaan sekaligus Kepegawaian. Secara garis komando Camat dan Sekretaris Camat dibantu oleh Kepala Seksi yang membidangi bagian Pemerintahan, Pemberdayaan Masyarakat, Ketentraman dan Ketertiban Umum, Perekonomian dan Pembangunan, Pendidikan dan Kesehatan. Kecamatan mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan diwilayah kerja, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati.

Tabel 1. 1 Hasil Survey Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik di Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor

No	Faktor	Tanggapan	Keterangan
	Lingkungan Kerja Fisik		
1.	Suhu udara	Kurang Baik	Masih terdapat ventilasi yang kurang terbuka dalam ruangan
2.	Penerangan	Kurang Baik	Masih terdapat beberapa lampu yang kurang terang
3.	Keamanan	Kurang Baik	Masih terdapat tenaga keamanan yang lalai dalam bekerja
4.	Kebersihan	Kurang Baik	Masih terdapat sampah yang berserakan di area lingkungan kerja
5.	Penggunaan Warna	Kurang Baik	Masih terdapat warna yang gelap diarea tempat kerja
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>			
1.	Hubungan Sesama Rekan Kerja	Baik	Terdapat hubungan baik antar rekan kerja
2.	Hubungan Kerja Antara Bawahan Dengan Atasan	Baik	Terdapat hubungan baik antara bawahan dengan atasan

Sumber : Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 berdasarkan wawancara dengan 20 pegawai yang dimana 15 pegawai memberi tanggapan kurang baik sedangkan 5 pegawai memberi tanggapan baik dari lingkungan kerja fisik. Jadi dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja fisik menjadi permasalahan utama bagi pegawai yang dimana lingkungan kerja fisik belum sesuai apa yang dibutuhkan oleh pegawai sehingga hal tersebut dapat menghambat kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Kantor kecamatan Bojonggede sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan dalam melayani masyarakat, dengan demikian kinerja pegawai harus meningkat. Menurut hasil wawancara beberapa pegawai di lingkungan kerja pada kantor ini masih belum kondusif dikarenakan ada beberapa masalah yang terjadi seperti rusaknya fasilitas dan perlengkapan kantor.

Tabel 1. 2 Inventori Peralatan Kerja di Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2022

NO	Nama perlengkapan & peralatan	Jumlah (unit)	Kondisi		Keterangan
			Baik	Buruk	
1.	Loket / Meja pelayanan	3	*		Baik
2.	Meja kerja	15	*		Baik
3.	Komputer	13		*	1 rusak
4.	Printer	3		*	Baik
6.	AC	10		*	1 rusak
7.	TV	3	*		Baik
8.	Lemari arsip	11		*	1 rusak
9.	Mesin photo copy	1		*	Baik
10.	Telepon	2		*	Baik
11.	Brankas	1	*		Baik
12.	Kursi	20	*		Baik

Sumber : Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2022

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa keadaan peralatan kerja pada kantor Kecamatan Bojonggede banyak yang kondisinya sudah rusak, terutama untuk komputer, AC, Lemari Arsip dan beberapa peralatan lain yang menunjang kenyamanan dalam bekerja didapati dalam keadaan rusak. Kondisi peralatan kantor yang sudah rusak menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan pegawai menjadi kurang baik dalam bekerja yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Tabel 1. 3 Data pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor

Kategori	Jumlah Pegawai
STRUKTURAL	9
HONOR DAERAH	2
NON PNS	7
TENAGA KEBERSIHAN	3
TENAGA KEAMANAN	1
BANPOL PP	12
NON STRUKTURAL	32
Total	66

*Sumber : Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2022*

Pada Tabel 1.3 menunjukkan data pegawai yang ada di Kecamatan Bojonggede terdiri dari sebanyak 9 pegawai PNS Struktural, 2 pegawai Honor Daerah, 7 pegawai Non PNS, 3 pegawai Tenaga Kebersihan, 1 Pegawai Tenaga Keamanan, 12 pegawai BANPOL PP dan 32 Pegawai Non Struktural.

Tabel 1. 4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah Orang
1	IV	-
2	III	9
3	II	32
4	I	-
	Jumlah	41

*Sumber : Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2022*

Pada Tabel 1.4 menunjukkan jumlah pegawai berdasarkan golongan dari 41 jumlah pegawai PNS yang ada di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor terdapat 9 orang yang berstatus golongan III dan golongan II sebanyak 32orang.

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian secara periode pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kerja untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil antara lain: pengangkatan, kenaikan pangkat, dan pemberian penghargaan. Peraturan Pemerintah ini merupakan penyempurna dari Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. Penilaian Prestasi Kerja sangat penting bagi instansi pemerintahan yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1. 5 Unsur – unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pada Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten bogor

No	Unsur- unsur	
	Sasaran kerja pegawai	Perilaku kerja
1.	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2.	Kualitas	Integritas
3.	Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	-	Kerjasama
6.	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019

Pada Tabel 1.5 menunjukkan unsur-unsur penilaian sasaran kerja (SKP) yang terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya penilaian SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur perilaku kerja terdiri dari orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan memiliki bobot sebesar 40%.

Tabel 1. 6 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1.	110 – 120	Sangat Baik
2.	90 – 120	Baik
3.	70 – 90	Cukup
4.	50 – 70	Kurang
5.	50 - ke bawah	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

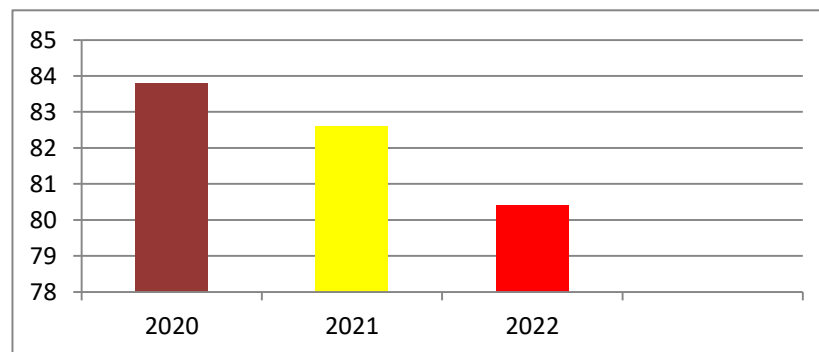
Pada Tabel 1.6 dapat dilihat Standar Nilai Kinerja Pegawai dengan nilai 110 – 120 termasuk kategori Sangat Baik, 90 – 120 termasuk kategori Baik, 70 – 90 termasuk kategori Cukup, 50 – 70 termasuk kategori Kurang, 50 – ke bawah termasuk kategori Sangat Kurang.

Tabel 1. 7 Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2020-2022

Perilaku Kerja	2020		2021		2022	
	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 89.33		Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 86.50		Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 85.00	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Orientasi pelayanan	88.00	Cukup	87.00	Cukup	81.00	Baik
Integritas	86.00	Cukup	88.00	Cukup	82.00	Cukup
Komitmen	81.00	Cukup	75.00	Cukup	80.00	Cukup
Disiplin	79.00	Cukup	82.00	Cukup	81.00	Cukup
Kerjasama	85.00	Cukup	81.00	Cukup	78.00	Cukup
Jumlah	419		413		402	
Rata-rata	83,8	Cukup	82,6	Cukup	80,4	Cukup
Jumlah Pegawai	32		32		32	

Sumber: Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2022

Pada tabel 1.7 dapat dilihat bahwa Data Kinerja pada Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor mengalami penurunan setiap tahunnya. Hasil rata-rata Kinerja pada tahun 2020 sudah cukup dengan nilai 89,33, pada tahun 2021 rata-rata Kinerja mengalami penurunan dengan nilai 86,50, dan pada tahun 2022 rata-rata nilai Kinerja mengalami penurunan dengan nilai 85,00.



Sumber : Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2022

Gambar 1. 1 Rekapitulasi Data Kinerja Pegawai Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tahun 2020-2022

Pada Gambar 1.1 dapat dilihat Data Kinerja Pegawai Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor mengalami penurunan setiap tahunnya. Hasil rata-rata Kinerja pada tahun 2020 sudah cukup dengan nilai 83,80, pada tahun 2021 rata-rata Kinerja mengalami penurunan dengan nilai 82,60, dan pada tahun 2022 rata-rata nilai Kinerja mengalami penurunan dengan nilai 80,40.

Oleh karena itu kepala bagian harus memotivasi pegawai agar terus meningkatkan kinerjanya, kesadaran dari setiap pegawai akan tugas dan tanggung jawab merupakan titik sentral agar suatu hasil yang dicapai baik secara kualitas dan kuantitas bisa tercapai yang telah ditentukan. Untuk itu Camat dituntut untuk terus melakukan pembenahan diberbagai aspek seperti lingkungan kerja fisik. Karena hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di dalam instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor**”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas yang diberikan kurang memadai, seperti komputer, AC, dan lemari arsip.
2. Kondisi udara di ruangan kerja kurang baik sehingga menyebabkan pegawai tidak bekerja dengan maksimal.
3. Kondisi penerangan di ruangan kerja kurang baik sehingga dapat mengganggu aktivitas kerja pegawai.
4. Lingkungan kerja fisik yang kurang baik menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
5. Pencapaian hasil kinerja pegawai yang belum terealisasi.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor ?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor ?



3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor ?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diangkat. Serta dapat memberikan saran yang dapat berguna bagi perkembangan dan kemajuan Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.

#### **1.3.2 Tujuan penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik di Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan penelitian ini bagi instansi diharapkan dapat membantu memecahkan masalah dan memberikan masukan yang berguna kepada instansi.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber bacaan yang memberikan tambahan informasi, wawasan, pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada instansi dan menjadi penambah referensi bagi mahasiswa untuk penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menerapkan ilmu yang dapat diperoleh saat kuliah dan mendapat solusi bagi persoalan-persoalan yang nyata secara praktis dan konseptual, disamping itu juga diharapkan dapat memperluas wawasan dan pemikirannya tentang lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. MSDM berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimum.

Menurut Darmadi (2018), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuatng, dan controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2019), "*Human reource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating, employees, and of attending to their labour relations, health and safety, and fairness concern*".

Menurut Rivai (2020), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dari individu sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2019), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau pengadaan, dan pengembangan. Kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pentutasan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Snell dan Bohlander (2019), "*Human resource management is the process of managing human talent to achieve an organization's objectives*".

Berdasarkan teori-teori diatas menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia mempunyai yang meliputi:

#### 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organization*) adalah kegiatan mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan, dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip Kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karna mempersatukan kepentingan yang bertolak belakang.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Suparno (2018) tujuan sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan fungsional dan kepentingan individu.

1. Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen SDM harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan dan hubungan yang baik dengan serikat buruh. SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyelesaian SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.
3. Tujuan yang berorientasi kepada hubungan kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diartikan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang mestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen SDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan penilaian, penempatan, kompensasi, dan pengawasan serta pengendalian.

## **2.2 Lingkungan Kerja Fisik**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2018) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2018), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh suatu instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman,tentram,dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut.

Menurut Dessler (2019) *“environment is everything that is outside the company bid have an influence on the growth and development of the company”*.

Menurut Siagian (2018) bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berikut faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2018) sebagai berikut:

- a. Pewarnaan  
Warna dapat berpengaruh dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Penerangan  
Penerangan dalam ruang kerja memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.
- c. Udara  
Didalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimanadengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut.

d. Kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara -suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin. Selain dari dalam kantor, suara bising ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi bahkan menghilangkan konsentrasi pegawai.

e. Ruang Gerak

Dalam suatu tempat kerja pegawai mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan baik jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

f. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri seperti sepeda motor, maupun mobil.

g. Kebersihan

Untuk Menjaga Kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja.

### 2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa jenis lingkungan kerja fisik yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2018) adalah :

a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

b) Kebisingan di Tempat Kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan akan pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

c) Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itudekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### d) Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Tidak sesuaiya musik yang didengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### e) Keamanan di Tempat Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### 2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator :

1. Suhu Udara
2. Penarangan
3. Keamanan
4. Kebersihan
5. Penggunaan Warna

## 2.3 Kinerja Pegawai

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang bekerja ingin melaksanakan pengerjaannya sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan, namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2018), bahwa "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Menurut Davoudi & Allahyari (2018), bahwa "Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevant to the goals of the organization".

Menurut Cardy & Leonard (2019), bahwa "Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done".



Menurut Freddy (2017), bahwa Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2018), bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Personal (*personal factors*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu;
2. Faktor Kepemimpinan (*leadership factors*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan oleh team leader;
3. Faktor Team (*team factors*), dilakukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. Faktor Sistem (*system factors*), ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi;
5. Faktor Konstektual/situasi (*contextual/situasional factors*), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal eksternal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin mamiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya dalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

#### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara.

### 2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018) Penilaian Kinerja memiliki beberapa tujuan bagi organisasi antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang dilakukan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap system yang digunakan maupun dikaryawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerja ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kerja sebari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

4. Kebutuhan latihan atau pengembangan

Artinya bagi karyawan memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang perlu diberikan pelatihan. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan dengan meningkatkan gaji

pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kerjanya yang diperoleh

#### 6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan yang merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya. Data ini dapat digunakan melakukan penempatan karier, mutasi atau rotasi karyawan.

#### 7. Kesempatan kerja adil

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi sebaik mungkin. Penilaian kinerja juga membuktikan tidak adanya perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih di dalam koridor kebijakan perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun, sehingga mampu memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.

#### 8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur afektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

#### 9. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

#### 10. Menerapkan sanksi

Kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atau sanksi atas kinerja karyawan yang menurun. Pemberian sanksi ini dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka ada sanksi yang akan diperolehnya. Dilain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik guna terhindar dari pemberlakuan sanksi terhadapnya.

Menurut Yani (2019) Penilaian Kinerja memiliki beberapa tujuan bagi organisasi antara lain yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, kenaikan gaji istimewa, uang intensif.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi dalam:
  - a. Penugasan kembali seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
  - b. Promosi, kenaikan jabatan
  - c. Training dan latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan perencanaan karier selanjutnya
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektifitas
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan perencanaan seleksi
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
17. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan sumber daya manusia seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan dimana fungsi-fungsi sumber daya manusia
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan

#### 20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, mengkaji ulang penempatan pegawai apakah sudah sesuai dengan kemampuan atau belum, menentukan jenjang karier pegawai, merencanakan kebutuhan pelatihan pegawai, menyesuaikan kompensasi yang diberikan, melihat kompetensi pegawai, memberikan kesempatan untuk prestasi, mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan, menciptakan budaya penghargaan kualitas kerja, memberi sanksi atas kinerja pegawai yang menurun.

### 2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dimensi dan indikator kinerja pegawai yaitu:

#### 1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

#### 2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 3. Waktu

Standar waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

#### 4. Biaya

Dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

#### 5. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan atau instansi lain.

#### 6. Integritas

Menunjukkan seberapa konsistensi untuk tetap melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma.

#### 7. Komitmen

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 8. Disiplin

Kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin

#### 9. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 10. Kepemimpinan

Aspek kepemimpinan dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan.

Menurut Wibisono (2014) indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai yang meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat
2. Absensi
3. Lamaran atau lowongan
4. Ketersediaan
5. Kaji banding internal
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan penelitian
7. Ide atau sasaran yang membangun
8. Produktivitas pegawai

Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya melalui suatu proses dari hasil kerja. Dari beberapa penjelasan indikator-indikator kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja tanggung jawab, kerja sama, inisiatif dapat dikatakan sebagai indikator kinerja karena saling berkaitan dan secara keseluruhan mencakup kinerja pegawai yang diperlukan organisasi.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya**

No	Nama penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1.	Emanuel Dachi (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan	Lingkungan Kerja Fisik (X)  Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan terdapat Pengaruh positif antara lingkungan kerja Fisik dengan kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan nilai $(7,103) > (1,697)$ dan tingkat signifikan $(0,000) < 0,05$ , berdasarkan nilai R square atau nilai diperoleh sebesar 0.643 atau 64,3% dan nilai model summary atau nilai R sebesar 0,802.	Persamaan : variabel independen dan variabel dependen, teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh atau seluruh jumlah populasi, untuk pengolahan data menggunakan SPSS. Perbedaan : lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, penelitian sebelumnya menggunakan metode deskriptif sedangkan penelitian ini menggunakan metode verifikatif.
2.	Desi Rahma (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Urusan Agama (KUA) labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan	Lingkungan Kerja Fisik (X)  Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan probabilitas 0,000 lebih kecil 0,05 yang menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ $(24,769 > 1,96)$	Persamaan : variabel independen dan variabel dependen, jumlah populasi yang diambil 41 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Perbedaan : lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, alat bantu statistik untuk pengolahan data menggunakan PLS-SEM sedangkan penelitian ini menggunakan SPSS.



3.	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman	Lingkungan Kerja Fisik (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif dan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Olahraga Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dengan nilai kolerasi produk moment diperoleh dengan taraf signifikan 5% yaitu 1,984 dengan hasil perhitungan uji t yang hasilnya thitung sebesar 8,304 maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ (8,304 > 1,984)	Persamaan : variabel independen dan variabel dependen, teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner.  Perbedaan : lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, jumlah sampel yang sudah diteliti yaitu 100 orang sedangkan penelitian ini mengambil sampel hanya 41 orang.
4.	Silfina Zuriani, Agus Hendrayady, Edy Akhyary (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang)	Lingkungan Kerja Fisik (X)  Kinerja Pegawai (Y)	Hasil antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjung Pinang memiliki pengaruh yang kuat yaitu dengan nilai $R_{hitung}$ 0,534 dan $R_{tabel}$ 0,207	Persamaan : variabel independen dan variabel dependen, metode penelitiannya menggunakan <i>explanatory survey</i> .  Perbedaan : lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, jumlah sampel penelitian sebelumnya 55 orang sedangkan penelitian ini 41 orang.
5.	Kukuh Wilaksono Liah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja Fisik (X)  Kinerja	Data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan	Persamaan : variabel independen dan variabel dependen, untuk pengolahan data menggunakan SPSS

		Pegawai Di Kantor Kecamatan Balikpapan Kota Balikpapan	Pegawai (Y)	<p>analisis menggunakan Korelasi Product Moment, serta analisis koefisien korelasi dengan bantuan program computer SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat korelasi yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai. Setelah menggunakan rangkaian hasil uji statistic diperoleh hasil korelasi <math>r = 0,606</math> serta hub fungsional <math>= 20,877 + 0,628X</math> dengan <math>a = 20,877</math> dan <math>b = 0,682</math> dengan thitung sebesar 21,432 dan harga <math>T_{tabel}</math> adalah 4,628 yang keduanya signifikan jika dibandingkan masing-masing dengan <math>T_{tabel}</math> dan <math>T_{hitung}</math></p>	<p>Perbedaan : lokasi yang ingin diteliti berbeda dengan lokasi yang telah diteliti, penelitian sebelumnya menggunakan analisis korelasi product moment sedangkan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif.</p>
--	--	--	-------------	--	---

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

##### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi berada ditangan sumber daya manusia itu sendiri, segala inovasi dan upaya yang dilakukan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi karena dengan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja merupakan suatu

prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya melalui suatu proses dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari suatu proses. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi atau perusahaan, contohnya seperti kebersihan, penerangan suhu udara dan hubungan sesame rekan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan kondisi yang harus memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman selama proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai tidak dapat bekerja dengan optimal sehingga kinerja pegawai menjadi menurun. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab organisasi atau perusahaan terhadap pegawainya yang malakukan tugas-tugasnya dilingkungan kerja tersebut. hal ini akan menciptakan gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Contoh lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu penerangan dan suhu udara terhadap kualitas kerja, jika penerangan dan suhu udara diruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan maka akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilka oleh pegawai menjadi optimal. Dan menerapkan suasana di tempat kerja yang nyaman, agar seluruh pegawai dapat bekerja dengan optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dengan baik. Adapun teori yang mendukung tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai menurut Sutrisno (2019) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wilaksono Liah Kukuh (2016) Data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan analisis menggunakan Korelasi Product Moment, serta analisis koefisien korelasi dengan bantuan program computer SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat korelasi yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai. Setelah menggunakan rangkaian hasil uji statistic diperoleh hasil korelasi  $r = 0,606$  sera hub fungsional  $= 20,877 + 0,628X$  dengan  $a = 20,877$  dan  $b = 0,682$  dengan thitung sebesar 21,432 dan harga  $T_{tabel}$  adalah 4,628 yang keduanya signifikan jika dibandingkan masing-masing dengan  $T_{tabel}$  dan  $T_{hitung}$ .

Hasil penilitian Emanuel Dachi (2018) menunjukkan terdapat Pengaruh positif antara lingkungan kerja Fisik dengan kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan nilai  $(7,103) > (1,697)$  dan tingkat signifikan  $(0,000) < 0,05$ , berdasarkan nilai R

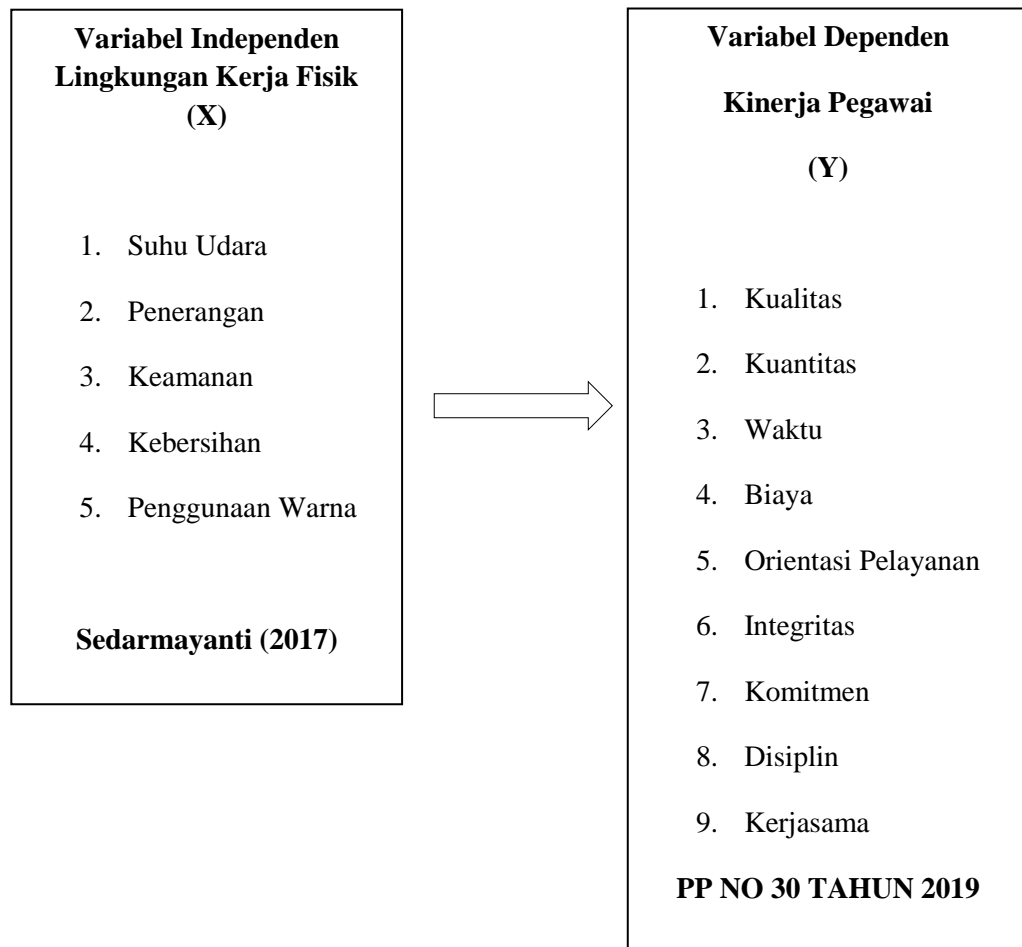
square atau nilai diperoleh sebesar 0.643 atau 64,3% dan nilai model summary atau nilai R sebesar 0,802.

Hasil penelitian Desi Rahma (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan probabilitas 0,000 lebih kecil 0,05 yang menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $24,769 > 1,96$ ).

Hasil penelitian Rodi Ahmad Ginanjar (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif dan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Olahraga Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dengan nilai kolerasi produk moment diperoleh dengan taraf signifikan 5% yaitu 1,984 dengan hasil perhitungan uji t yang hasilnya thitung sebesar 8,304 maka  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $8,304 > 1,984$ ).

Hasil penelitian Silfina Zuariani dkk (2014) menunjukkan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjung Pinang memiliki pengaruh yang kuat yaitu dengan nilai  $R_{hitung}$  0,534 dan  $R_{tabel}$  0,207.

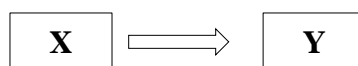
Berdasarkan kerangka penelitian diatas penulis menggambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2. 1** Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam hal ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) yaitu Lingkungan Kerja Fisik dengan variabel dependen (variabel Y) yaitu Kinerja Pegawai.



**Gambar 2. 2** Pengaruh Variabel (X) terhadap Variabel (Y)

Maka dapat diperoleh hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di Kantor Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor kurang baik.
2. Kinerja Pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor kurang baik.
3. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah Verifikatif dengan metode *explanatory survey* yaitu dengan mengumpulkan data-data melalui survey, wawancara, dan pengisian kuesioner yang ditunjukkan kepada pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor. melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel independen (X) dengan 5 indikator yaitu: Suhu Udara, Penerangan, Keamanan, Kebersihan, Penggunaan Warna, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y) dengan 9 indikator Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu yang merupakan bagian dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor yang berlokasi di Jl. Raya Bojonggede Nomor. 316 Kabupaten Bogor.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan angket. Selain survey, data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian. Sedangkan data kuantitatif mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka. Menurut Sugiyono (2015), jenis penelitian dibedakan menjadi 2 yaitu: Kualitatif dan Kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kualitatif adalah data yang berupa kalimat variabel bukan berupa simbol angka atau bilangan.

2. Data Kuantitatif

Data yang berupa simbol, angka, jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, dan bilangan. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner dari jawaban setiap responden.

### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya. Menurut Sugiyono (2015), sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yang individu orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada jumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari peneliti yaitu Pegawai Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan peneliti terdahulu serta penyediaan data pada Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.

### **3.4 Operasionalisasi Variabel**

Untuk memudahkan pemahaman bahasan penulis mengklasifikasikan variabel variabel kedalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel ini disebut jugsan variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja Fisik.



## 2. Variabel Terikat (Y)

Variabel ini merupakan variabel yang nilainya ditentukan atau tergantung dari besar kecilnya nilai variabel bebas (X). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
Lingkungan Kerja Fisik (Sedarmayanti 2017)	1. Suhu Udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PENDINGIN udara dan ventilasi bekerja dengan baik</li> <li>• Ventilasi udara disekitar ruang kerja membuat ruangan terasa segar.</li> <li>• Temperatur yang ada di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	2. Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan di ruang kerja dapat menunjang pekerjaan.</li> <li>• Penerangan membuat pekerjaan pegawai menjadi optimal.</li> <li>• Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar.</li> </ul>	Ordinal
	3. Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keamanan di luar lingkungan kerja sangat baik.</li> <li>• Tingkat keamanan selama bekerja sangat baik.</li> <li>• Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal
	4. Kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kebersihan di lingkungan kerja sangat baik.</li> </ul>	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat kerja tertera rapih.</li> <li>• Tingkat kebersihan di luar lingkungan kerja sangat baik.</li> </ul>	
	5. Penggunaan Warna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan warna pada ruang kerja memberikan kenyamanan.</li> <li>• Penggunaan warna pada ruang kerja dapat menghilangkan rasa bosan.</li> <li>• Penataan warna dalam ruang kerja memberikan suasana semangat.</li> </ul>	Ordinal
Kinerja pegawai (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan teliti</li> <li>• Pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan.</li> <li>• Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan</li> <li>• Pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas.</li> <li>• Hasil pekerjaan pegawai sudah sesuai target organisasi.</li> </ul>	Ordinal
	3. Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan</li> <li>• Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang sudah</li> </ul>	Ordinal

		<p>ditentukan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.</li> </ul>	
	4. Biaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya.</li> <li>• Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi.</li> <li>• Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan instansi.</li> </ul>	Ordinal
	5. Orientasi pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai memiliki keramahn dalam melayani.</li> <li>• Pegawai mampu memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan.</li> <li>• Pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik.</li> </ul>	Ordinal
	6. Integritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai dapat konsisten dalam pekerjaannya.</li> <li>• Pegawai dapat melaksanakan tugas dengan jujur.</li> <li>• Pegawai dapat berani dalam mengambil keputusan.</li> </ul>	Ordinal
	7. Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai selalu berupaya dalam mencapai target dan tujuan.</li> <li>• Pegawai menerapkan dan menumbuhkan komitmen terhadap pekerjaannya.</li> <li>• Pegawai mengerti akan komitmen dalam</li> </ul>	Ordinal

		pekerjaan.	
	8. Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku.</li> <li>• Tingkat kehadiran pegawai.</li> <li>• Tingkat ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja.</li> </ul>	Ordinal
	9. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan.</li> <li>• Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan.</li> <li>• Pegawai bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan sedangkan sampel sendiri merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu.

Menurut Sugiyono (2018), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Penelitian ini menggunakan sampel data primer berupa kuesioner yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *Non-probability Sampling* dengan metode sampling jenuh (*sensus*). Istilah lain dari sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota dijadikan sampel. Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor memiliki pegawai PNS sebanyak 41 orang, maka dari itu peneliti melakukan penelitian terhadap seluruh populasi PNS yang ada di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor yaitu sebanyak 41 pegawai PNS.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014), Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Berdasarkan metode sampling di atas maka data yang dipilih dikumpulkan melalui metode data primer dan data sekunder.

#### 3.6.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis permasalahan pada objek kinerja.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada pegawai.

3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden terutama pada penelitian survey.

Menurut Sugiyono (2017). skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan seperti berikut ini:

**Tabel 3. 2 Skala Likert Lingkungan Kerja Fisik**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Pegawai**

Keterangan	Skor
Selalu (S)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

### 3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang di teliti seperti buku, jurnal, dan internet.

## 3.7 Uji Instrument Penelitian

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017). Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan cepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi (r-hitung)

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

n = jumlah Responden

$\sum x$  = Jumlah Skor x

$\sum y$  = Jumlah Skor y

$\sum xy$  = Hasil Perkalian skor x dan skor y

Kriteria pengujian adalah :

- Apabila diketahui : jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid.

- Apabila diketahui : jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan tidak valid

**Tabel 3. 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik**

NO	Pernyataan	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	X1	Variabel X	0,498	0,296	Valid
2.	X2		0,512	0,296	Valid
3.	X3		0,344	0,296	Valid
4.	X4		0,402	0,296	Valid
5.	X5		0,364	0,296	Valid
6.	X6		0,447	0,296	Valid
7.	X7		0,359	0,296	Valid
8.	X8		0,408	0,296	Valid
9.	X9		0,390	0,296	Valid
10.	X10		0,502	0,296	Valid
11.	X11		0,342	0,296	Valid
12.	X12		0,407	0,296	Valid
13.	X13		0,342	0,296	Valid
14.	X14		0,508	0,296	Valid
15.	X15		0,397	0,296	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 32 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja fisik semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,296$ .

**Tabel 3. 5 Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Y1		0,592	0,296	Valid
2	Y2		0,368	0,296	Valid
3	Y3		0,481	0,296	Valid
4	Y4		0,349	0,296	Valid
5	Y5		0,405	0,296	Valid
6	Y6		0,327	0,296	Valid
7	Y7		0,409	0,296	Valid
8	Y8		0,361	0,296	Valid
9	Y9		0,458	0,296	Valid
10	Y10		0,381	0,296	Valid
11	Y11		0,321	0,296	Valid
12	Y12		0,522	0,296	Valid
13	Y13		0,392	0,296	Valid
14	Y14		0,499	0,296	Valid

15	Y15	Variabel Y	0,401	0,296	Valid
16	Y16		0,304	0,296	Valid
17	Y17		0,345	0,296	Valid
18	Y18		0,412	0,296	Valid
19	Y19		0,409	0,296	Valid
20	Y20		0,375	0,296	Valid
21	Y21		0,368	0,296	Valid
22	Y22		0,429	0,296	Valid
23	Y23		0,486	0,296	Valid
24	Y24		0,536	0,296	Valid
25	Y25		0,409	0,296	Valid
26	Y26		0,388	0,296	Valid
27	Y27		0,479	0,296	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap kinerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 32 responden dan digambarkan dalam 27 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,296$

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji realibilitas dapat digunakan rumus koefiensi *Alpha Cronbach* (Sugiyono 2017).

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana :

$r_i$  = Nilai reliabilitas

K = Jumlah item dalam instrumen

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians butir

$s_t^2$  = Varius total



**Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas**

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha > 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2017).

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel lingkungan kerja fisik dan variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	15

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lingkungan kerja sebesar 0,724 dimana nilai 0,724 ini berada diinterval  $\alpha > 0,7$  yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada lingkungan kerja fisik itu dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	27

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kinerja pegawai sebesar 0,656 dimana nilai 0,656 ini berada pada interval  $\alpha > 0,6$  yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja pegawai itu dinyatakan sangat reliabel.

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017). Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi

bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial adapun rumusnya dengan menggunakan total tanggapan responden sebagai berikut :

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas sebagai syarat dilakukannya analisis regresi linear agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bias.

#### 3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali,2016). Uji Normalitas dilakukan dengan uji volume Kormogrov-smirnov melalui program SPSS. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

#### 3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen kinerja pegawai dengan mencari nilai persamaan regresi dan memprediksi variabel independen dengan menggunakan variabel independen. Analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2017), dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta menunjukkan nilai Y pada saat X = 0

b = Koefisien

X = Nilai variabel independent

### 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (r square) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

(Sugiyono,2017)

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

Dimana :

$KD$  = Koefisien Determinasi

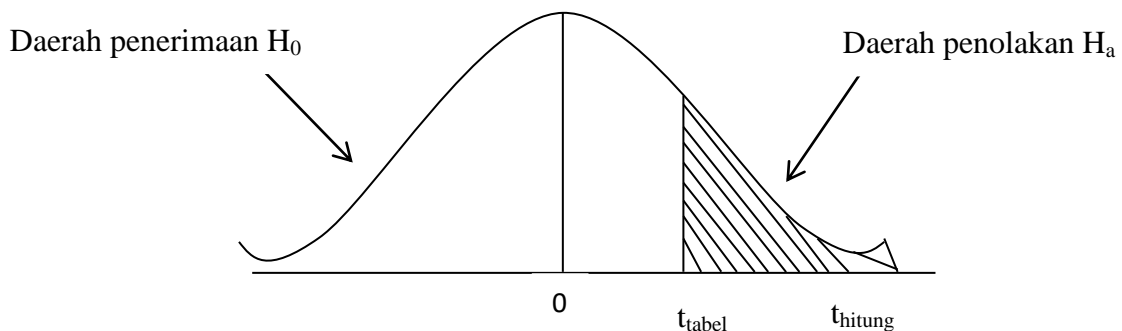
$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini taraf signifikan sebesar 5% dan (d.f) = n-k, kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah:

1. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
2. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



**Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

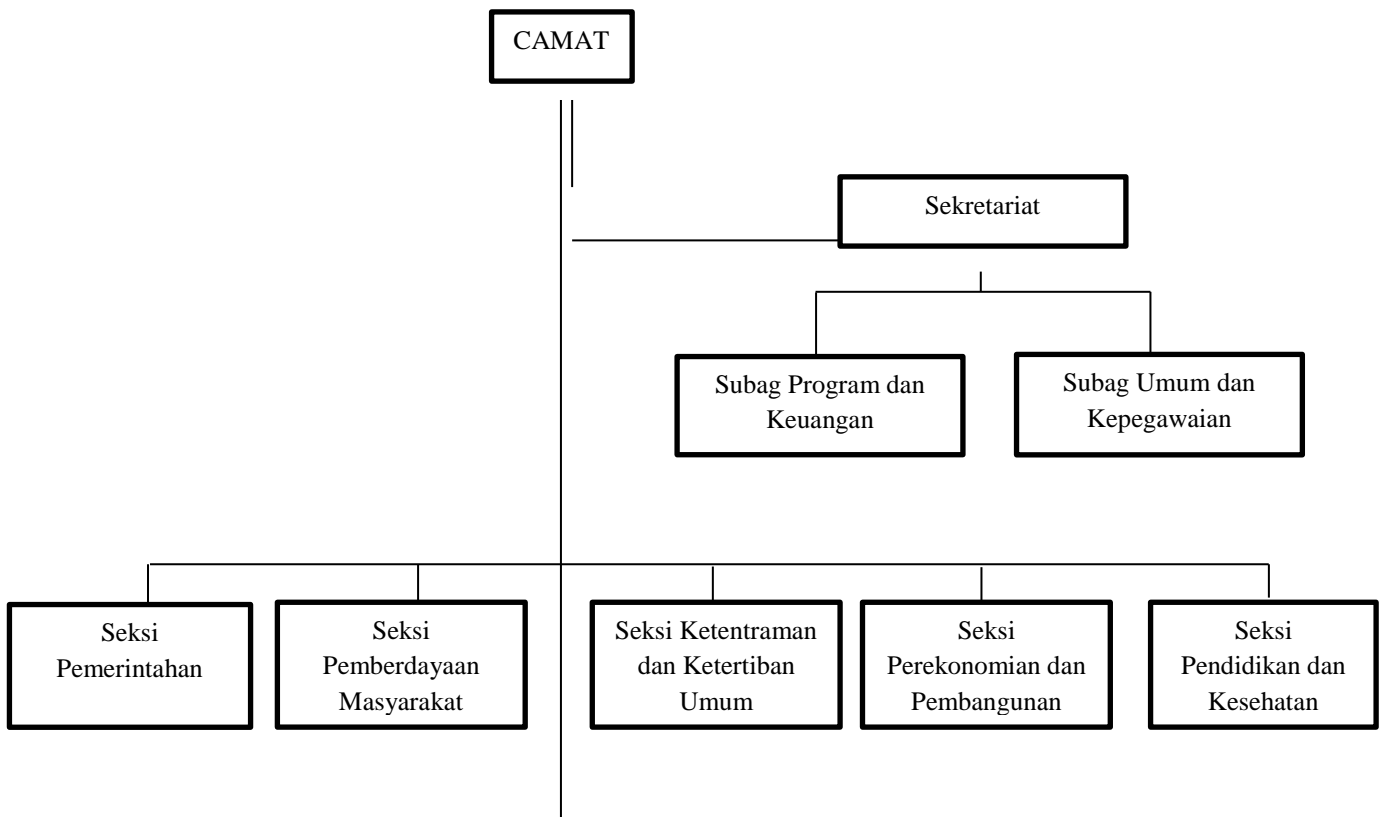
##### **4.1.1. Sejarah Singkat Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor**

Sesuai perkembangan dan kemajuan pembangunan di Kab Bogor dan laju pembangunan penduduk, luas wilayah, potensi ekonomi, sosial budaya dan politik yang dibebankan tugas, serta volume kerja dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta peningkatan pelayanan kepada masyarakat terutama di Kecamatan Bojonggede dan mendikat aspirasi masyarakat maka sangat perlu dibentuk Kecamatan Bojonggede guna memperpendek jarak, waktu dan mempercepat masyarakat dalam berurusan. Kecamatan Bojonggede adalah salah satu Kecamatan di Kabupaten Bogor yang memiliki 9 Desa yaitu:

1. Desa Cimanggis
2. Desa Waringin jaya
3. Desa Kedung Waringin
4. Desa Bojonggede
5. Desa Susukan
6. Desa Bojong Baru
7. Desa Rawa Panjang
8. Desa Pabuaran
9. Desa Ragajaya

Kecamatan Bojonggede merupakan salah satu Kecamatan yang termasuk wilayah Cibinong Raya dengan jumlah penduduk 285.705 dan luas wilayah 2.824,69 Hektar dan sebagian besar adalah lahan pemukiman. Dalam menjalankan tugas dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan keputusan Bupati Kabupaten Bogor nomor 72 Tahun 2016 tentang uraian tugas jabatan struktural pada kantor Kecamatan.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor**

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor menurut Peraturan Bupati Kabupaten Bogor Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan sebagai berikut:

##### 1. Tugas Camat

1. Membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan, Pelayanan Publik, Pemberdayaan Masyarakat Desa dan/atau Kelurahan, Pembangunan, dan Pembinaan kehidupan Kemasyarakatan serta melaksanakan sebagian kewenangan Bupati berdasarkan pelimpahan wewenang.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat 1 Camat mempunyai fungsi:
  - a. Penyelenggara tugas-tugas Pemerintahan Umum Kecamatan
  - b. Pengkoordinasian kegiatan Pemberdayaan Masyarakat

- c. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
  - d. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati
  - e. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
  - f. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintah yang dilakukan oleh perangkat daerah di kecamatan
  - g. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan
  - h. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unsur perangkat daerah yang ada di kecamatan
  - i. Pelaksanaan administrasi kecamatan, dan
  - j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.
2. Sekretaris Kecamatan
- a. Pengkoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan kecamatan
  - b. Pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian kecamatan
  - c. Pengumpulan, pengolahan dan analisa data kecamatan
  - d. Pengelolaan keuangan kecamatan, dan
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.
3. Subag Program dan Keuangan
- a. Penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kecamatan
  - b. Pengumpulan, pengolahan, dan analisis data kecamatan
  - c. Pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat
  - d. Pengelolaan penyusunan anggaran kecamatan

- e. Penatausahaan keuangan kecamatan
  - f. Penyusunan pelaporan keuangan kecamatan, dan
  - g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya
4. Subag Umum dan Kepegawaian
- a. Pengelolaan rumah tangga dan tata usaha kecamatan
  - b. Pengelolaan barang/jasa kecamatan
  - c. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan penataan organisasi kecamatan,
  - d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang dan tugasnya.
5. Seksi Pemerintahan
- a. Penyelenggaraan pembinaan pemerintahan desa dan/atau kelurahan
  - b. Pelaksanaan tugas dibidang pemerintahan
  - c. Pembinaan lembaga kemasyarakatan
  - d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pada Seksi Pemerintahan, dan
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.
6. Seksi Pemberdayaan Masyarakat
- a. Pembinaan dan pengendalian bantuan sosial
  - b. Pembinaan pemberdayaan masyarakat
  - c. Pembinaan organisasi sosial kemasyarakatan
  - d. Pembinaan keluarga berencana
  - e. Pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan pengungsi
  - f. Pembinaan masalah sosial
  - g. Pembinaan kesehatan masyarakat
  - h. Pembinaan kerukunan umat beragama

- i. Pembinaan, dan pengawasan kegiatan program pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi, generasi muda keolahragaan, kepramukaan, seni dan budaya
  - j. Pengkoordinasian dan pengawasam wajib belajar pendidikan dasar dan pendidikan luar sekolah
  - k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pada Seksi Pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat.
7. Seksi ketentraman dan Ketertiban Umum
- a. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
  - b. Penyelenggaraan kesatuan dan ketertiban umum
  - c. Penyelenggaraan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa
  - d. Penegakkan peraturan daerah
  - e. Penyelenggaraan pembinaan polisi pamong praja kecamatan
  - f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pada seksi ketentraman dan ketertiban umum, dan
  - g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.
8. Seksi Perekonomian dan Pembangunan
- a. Pembinaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian perekonomian dan pembangunan
  - b. Pembinaan perekonomian desa dan kelurahan
  - c. Pembinaan, pengembangan, dan pengendalian dibidang pertanian, perternakan, perikanan, perkebunan, dan kehutanan
  - d. Pembinaan tenaga kerja dan transmigrasi
  - e. Pembinaan dan pengembangan industri, koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM)
  - f. Pembinaan dan pengembangan kepariwisataan
  - g. Pembinaan dan pengawasan perdagangan
  - h. Investarisasi potensi penanaman modal daerah



- i. Pengawasan, penyaluran, dan pengambilan kredit dalam rangka menunjang keberhasilan program produksi pertanian dan industri kecil
  - j. Pembinaan dan peningkatan peran serta masyarakat dalam perekonomian,
  - k. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian sumber daya alam
  - l. Fasilitasi dan koordinasi penyelenggaraan pembangunan
  - m. Pengkoordinasian, pembinaan dan pengawasan serta pelaporan langkah-langkah penanggulangan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan
  - n. Pengkoordinasian pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat
  - o. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada seksi perekonomian dan pembangunan, dan
  - p. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya
9. Seksi Pendidikan dan Kesehatan
- a. Penyiapan bahan koordinasi/sinergi perencanaan kegiatan pendidikan, kesehatan, kebudayaan, ke pemudaan dan olahraga, perpustakaan dan kearsipan serta instansi vertikal sesuai bidang tugasnya
  - b. Penyiapan bahan pengkoordinasian kegiatan pendidikan, kesehatan, kebudayaan, ke pemudaan dan olahraga, perpustakaan dan kearsipan serta instansi vertikal sesuai bidang tugasnya
  - c. Fasilitasi pembinaan program pendidikan dan pelayanan kesehatan
  - d. Fasilitasi penyelenggaraan sarana pendidikan dan pelayanan kesehatan
  - e. Pembinaan kegiatan kepramukaan
  - f. Pengkoordinasian program wajib belajar pendidikan dasar dan pendidikan luar sekolah
  - g. Fasilitasi pencapaian standar pelayanan minimal pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan kesetaraan
  - h. Fasilitasi pencapaian standar pelayanan minimal kesehatan ibu bersalin dan kesehatan bayi baru lahir
  - i. Pengkoordinasian standar pelayanan minimal di Kecamatan
  - j. Penyiapan bahan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai pelaksanaan kegiatan seksi pendidikan dan kesehatan

- k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan seksi
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

#### 4.1.3 Visi dan Misi Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor

Visi Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor, sebagai berikut :

Bojonggede Menuju Daerah Pemukiman dan Jasa Termaju

Misi Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor, sebagai berikut :

- Meningkatkan pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat serta kesholehan dalam lingkungan yang kondusif
- Meningkatkan perekonomian masyarakat serta penataan prasarana dan sarana wilayah
- Meningkatkan kinerja pelayanan publik dan kapasitas pemerintahan desa

#### 4.2 Profil Responden

Pada penelitian ini profil responden dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu: jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden pegawai

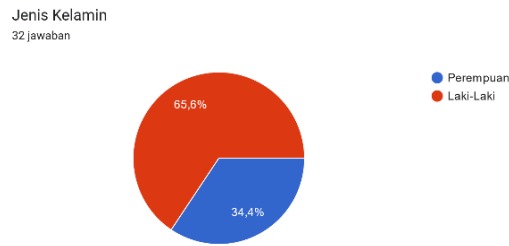
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	21	65,6
Perempuan	11	34,4
Jumlah	32	100

*Sumber: Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)*

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



**Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 32 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah terbesar adalah laki-laki sebanyak 21 orang pegawai (65,6%) dan jumlah terendah adalah perempuan sebanyak 11 pegawai (34,4%).

Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata bahwa rata-rata responden yang bekerja di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

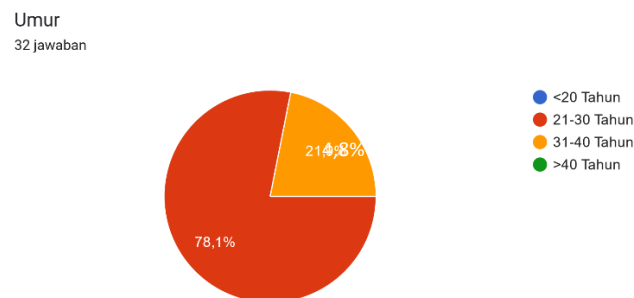
#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	0	0
21 – 30 Tahun	25	78,1
31 – 40 Tahun	7	21,9
> 40 Tahun	0	0
Jumlah	32	100

*Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun (2023)*

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



**Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor yang memiliki responden terbesar dengan usia 21-30 tahun sebanyak 25 orang pegawai (78,1%), kemudian usia 31-40 tahun sebanyak 7 pegawai (21,9%), usia < 20 tahun tidak ada dan usia > 40 tahun tidak ada.

Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor pada penelitian ini, mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 21-30 tahun.

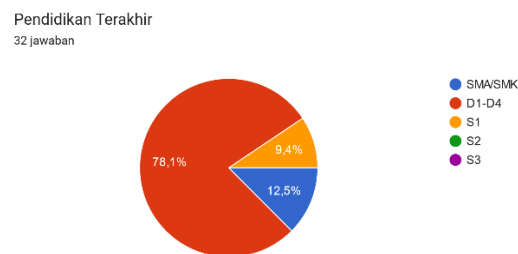
### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	4	12,5
D1-D4	25	78,1
S1	3	9,4
S2	0	0
S3	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun (2023)

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



**Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah S1 sebanyak 22 pegawai (9,4%), responden dengan pendidikan terakhir D1-D4 sebanyak 16 pegawai (78,1), dan responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK terendah berjumlah 3 pegawai (12,5%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir D1-D4

### 4.3 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2017) “digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya”, secara mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor, yaitu variabel X mengenai lingkungan kerja fisik dengan indikator suhu udara, penerangan, keamanan, kebersihan, penggunaan warna.

#### 4.3.2 Lingkungan Kerja Fisik pada Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor

Untuk dapat mengetahui sejauh mana lingkungan kerja fisik pada Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor, maka dapat dilihat dari penyebaran kuesioner kepada 41 responden, dari hasil tanggapan kemudian diolah dan disajikan pada tabel di bawah ini:

##### 1. Suhu udara

##### a. Pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik

**Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai “Pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	9	27	28,1%
4.	Tidak Setuju	2	23	46	71,9%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	73	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 23 responden (71,9%), dan kurang setuju sebanyak 9 responden (28,1%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100$$

$$= \frac{73}{160} \times 100 = 46\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik” adalah 46% yang menunjukkan responden “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Ventilasi udara disekitar ruang kerja membuat ruangan terasa segar

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara disekitar ruang kerja membuat ruangan terasa segar”

**Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara disekitar ruang kerja membuat ruangan terasa segar”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	18	54	56,3%
4.	Tidak Setuju	2	14	28	43,7%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	82	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak responden 18 (56,3%), dan tidak setuju sebanyak 14 responden (43,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{82}{160} \times 100 = 51\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Ventilasi udara disekitar ruang kerja membuat ruangan terasa segar” adalah 51% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Temperatur yang ada ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja

**Tabel 4. 6 Tanggapan Responden mengenai “Temperatur yang ada ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	12	36	37,5%
4.	Tidak Setuju	2	20	40	62,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	76	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 20 responden (62,5%), dan kurang setuju sebanyak 12 responden (37,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{76}{160} \times 100 = 48\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Temperatur yang ada ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja” adalah 48% yang menunjukkan responden “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Penerangan

### a. Penerangan di ruangan kerja dapat menunjang pekerjaan

**Tabel 4. 7 Tanggapan Responden mengenai “ Penerangan di ruangan kerja dapat menunjang pekerjaan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	19	57	59,4%
4.	Tidak Setuju	2	13	26	40,6%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	83	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 19 responden (59,4%), dan tidak setuju sebanyak 13 responden (40,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{83}{160} \times 100 = 52\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Penerangan diruangan kerja dapat menunjang pekerjaan” adalah 52% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Penerangan membuat pekerjaan pegawai menjadi optimal

**Tabel 4. 8 Tanggapan Responden mengenai “Penerangan membuat pekerjaan pegawai menjadi optimal”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	%
2.	Setuju	4	0	0	%
3.	Kurang Setuju	3	16	48	50%
4.	Tidak Setuju	2	16	32	50%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	80	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 16 responden (50%), dan tidak setuju sebanyak 16 responden (50%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{80}{160} \times 100 = 50\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Penerangan membuat pekerjaan pegawai menjadi optimal” adalah 50% yang menunjukkan responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar

**Tabel 4. 9 Tanggapan Responden mengenai “Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	1	4	3,1%
3.	Kurang Setuju	3	17	51	53,1%
4.	Tidak Setuju	2	14	28	43,8%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	83	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 17 responden (53,1%), dan tidak setuju sebanyak 14 responden (43,8%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 1 responden (3,1%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100$$



$$= \frac{83}{160} \times 100 = 49\%$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Penerangan ditempat kerja menggunakan lampu standar” adalah 49% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Keamanan

#### a. Tingkat keamanan diluar lingkungan kerja sangat baik

**Tabel 4. 10 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat keamanan diluar lingkungan kerja sangat baik”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	21	63	65%
4.	Tidak Setuju	2	11	22	35%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	85	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 21 responden (65%), dan tidak setuju sebanyak 11 responden (35%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{85}{160} \times 100 = 53\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Tingkat keamanan diluar lingkungan kerja sangat baik” adalah 53% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### b. Tingkat keamanan selama bekerja sangat baik

**Tabel 4. 11 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat keamanan selama bekerja sangat baik”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	12	36	37,5%
4.	Tidak Setuju	2	20	40	62,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	76	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 20 responden (62,5%), dan kurang setuju sebanyak 12 responden (37,5%)

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{76}{160} \times 100 = 48\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Tingkat kemanan selama bekerja sangat baik” adalah 48% yang menunjukkan responden Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan

**Tabel 4. 12 Tanggapan Responden mengenai “Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	21	61	65,6%
4.	Tidak Setuju	1	11	11	34,4%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah			32	72	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 21 responden (65,6%), dan tidak setuju sebanyak 11 responden (34,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{181}{205} \times 100 = 53\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Tempat kerja melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan” adalah 53% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Kebersihan

- a. Tingkat kebersihan di lingkungan kerja sangat baik

**Tabel 4. 13 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat kebersihan di lingkungan kerja sangat baik”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	13	39	40,6%
4.	Tidak Setuju	2	19	38	59,4%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	77	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 19 responden (59,4%), dan kurang setuju sebanyak 13 responden (40,6%)

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{77}{160} \times 100 = 48\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Tingkat kebersihan di lingkungan kerja sangat baik” adalah 48% yang menunjukkan responden “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Tempat kerja sudah tertera dengan baik

**Tabel 4. 14 Tanggapan Responden mengenai “ Tempat kerja sudah tertera dengan baik”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	18	54	56,2%
4.	Tidak Setuju	2	14	28	43,8%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	82	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 18 responden (56,2%), dan tidak setuju sebanyak 14 responden (43,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{82}{160} \times 100 = 51\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Tempat kerja sudah tertera dengan baik” adalah 51% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Tingkat kebersihan diluar lingkungan kerja memberikan kenyamanan

**Tabel 4. 15 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat kebersihan diluar lingkungan kerja memberikan kenyamanan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	17	51	53,1%
4.	Tidak Setuju	2	15	30	46,9%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	81	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 17 responden (53,1%), dan tidak setuju sebanyak 15 responden (46,9%),

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{81}{160} \times 100 = 51\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Tingkat kebersihan diluar lingkungan kerja memberikan kenyamanan” adalah 51% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Penggunaan warna

a. Penggunaan warna pada ruangan kerja memberikan kenyamanan

**Tabel 4. 16 Tanggapan Responden mengenai “Penggunaan warna pada ruangan kerja memberikan kenyamanan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	18	54	56,2%
4.	Tidak Setuju	2	14	28	43,8%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	82	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 18 responden (56,2%), dan tidak ssetuju sebanyak 14 responden (43,8%)

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{82}{160} \times 100 = 51\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Penggunaan warna pada ruangan kerja memberikan kenyamanan” adalah 51% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Penggunaan warna pada ruang kerja dapat menghilangkan rasa bosan

**Tabel 4. 17 Tanggapan Responden mengenai “Penggunaan warna pada ruang kerja dapat menghilangkan rasa bosan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	%
2.	Setuju	4	0	0	%
3.	Kurang Setuju	3	12	36	37,5%
4.	Tidak Setuju	2	20	40	62,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	%
Jumlah			32	76	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 20 responden (62,5%), dan kurang setuju sebanyak 12 responden (37,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{76}{160} \times 100 = 48\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Penggunaan warna pada ruang kerja dapat menghilangkan rasa bosan” adalah 48% yang menunjukkan responden “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Penataan warna dalam ruang kerja memberikan semangat

**Tabel 4. 18 Tanggapan Responden mengenai “Penataan warna dalam ruang kerja memberikan semangat”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	0	0	0
3.	Kurang Setuju	3	20	60	62,5%
4.	Tidak Setuju	2	12	24	37,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	84	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 20 responden (62,5%), dan kurang setuju sebanyak 12 responden (37,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{84}{160} \times 100 = 53\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Penataan warna dalam ruang kerja memberikan semangat” adalah 53% yang menunjukkan responden “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4. 19 Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik**

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1	<b>Suhu Udara:</b>			
	• Pendingin udara ventilasi bekerja dengan baik	73	48%	49%
	• Ventilasi udara di sekitar ruang kerja membuat ruangan terasa segar	82	51%	
• Temperatur yang ada ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja	76	48%		
2	<b>Penerangan:</b>			
	• Penerangan di ruangan kerja dapat menunjang pekerjaan	83	52%	50,3%
	• Penerang membuat pekerjaan pegawai menjadi optimal	80	50%	
• Penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar	79	49%		

3	<b>Keamanan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keamanan diluar lingkungan kerja sangat baik</li> <li>• Tingkat keamanan selama bekerja sangat baik</li> <li>• Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif</li> </ul>	85	53%	51,3%
4	<b>Kebersihan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kebersihan dilingkungan kerja sangat baik</li> <li>• Tempat kerja sudah tertera dengan baik</li> <li>• Tingkat kebersihan diluar lingkungan kerja memberikan kenyamanan</li> </ul>	77	48%	50%
5	<b>Penggunaan Warna:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan warna pada ruangan kerja memberikan kenyamanan</li> <li>• Penggunaan warna pada ruang kerja dapat menghilangkan rasa bosan</li> <li>• Penataan warna dalam ruangan kerja memberikan semangat</li> </ul>	82	51%	50,7%
Rata-rata total tanggapan responden		50,2%		
Skor Tertinggi		53%		
Skor Terendah		48%		

*Sumber: Diolah, (Tahun 2023)*

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai rata-rata sebesar 50,2%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (41-60%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik pada Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan “Tidak setuju”. Dari nilai rata-rata tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator keamanan

sebesar 51,3%, sedangkan indikator terendah adalah pada indikator suhu udara sebesar 49%.

**Tabel 4. 20 Interpretasi Hasil**

Rasio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang baik
21-40%		Kurang baik
41-60%	50,2%	Cukup baik
61-80%		Baik
81-100%		Sangat baik

Sumber: Data Primer, diolah 2023

**Tabel 4. 21 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik**

Statistics		
TOTAL		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		60.4081
Std. Error of Mean		.91359
Median		78.1420
Mode		55.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		50.14508
Variance		54.432
Range		43.00
Minimum		69.00
Maximum		102.00
Sum		2850.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata rata lingkungan kerja fisik berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya sebesar 60,40 dengan range 43 dan total skor 2850.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis adalah sebagai berikut:



$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik (X)} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 60,40 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritik, dengan nilai  $60,40 > 45$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument lingkungan kerja fisik “Cukup Baik”.

### 4.3.3 Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor

Untuk dapat mengetahui sejauh mana kinerja pegawai pada Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor, maka dapat dilihat dari penyebaran kuesioner kepada 41 pegawai responden, dari hasil tanggapan responden kemudian diolah dan disajikan pada tabel dibawah ini:

#### 1. Kualitas

##### a. Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan teliti

**Tabel 4. 22 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan teliti”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	11	55	34%
2.	Setuju	4	16	64	50%
3.	Kurang Setuju	3	2	6	6%
4.	Tidak Setuju	2	3	6	10%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	131	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 16 responden (50%), dan sangat setuju sebanyak 11 responden (34%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 2 responden (6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{131}{160} \times 100 = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan teliti” adalah 82% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan

**Tabel 4. 23 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	14	70	44%
2.	Setuju	4	16	64	50%
3.	Kurang Setuju	3	0	0	%
4.	Tidak Setuju	2	2	2	6%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	136	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 16 responden (50%), dan sangat setuju sebanyak 14 responden (44%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{160} \times 100 = 85\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan” adalah 85% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

**Tabel 4. 24 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	5	25	16%
2.	Setuju	4	14	56	44%
3.	Kurang Setuju	3	6	18	18%
4.	Tidak Setuju	2	7	14	22%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	113	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 14 responden (44%), dan tidak setuju sebanyak 7 responden (22%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 5 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{113}{160} \times 100 = 71\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 71% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Kuantitas

### a. Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan

**Tabel 4. 25 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	5	25	16%
2.	Setuju	4	15	60	46%
3.	Kurang Setuju	3	5	15	16%
4.	Tidak Setuju	2	7	14	22%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	114	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 15 responden (46%), dan tidak setuju sebanyak 7 responden (22%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 5 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{114}{160} \times 100 = 71\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan” adalah 71% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

### b. Pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas

**Tabel 4. 26 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	11	55	34%
2.	Setuju	4	17	68	53%
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	4	8	13%

5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	131	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 17 responden (53%), dan sangat setuju sebanyak 11 responden (34%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 4 responden (13%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{131}{205} \times 100 = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas” adalah 82% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target organisasi

**Tabel 4. 27 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target organisasi”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	11	55	34%
2.	Setuju	4	16	64	50%
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	5	10	16%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	129	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 16 responden (50%), dan sangat setuju sebanyak 11 responden (34%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{129}{160} \times 100 = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target organisasi” adalah 81% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Waktu

a. Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan

**Tabel 4. 28 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	15	75	47%
2.	Setuju	4	11	44	34%
3.	Kurang Setuju	3	1	3	3%
4.	Tidak Setuju	2	5	10	16%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	132	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (47%), dan setuju sebanyak 11 responden (34%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{132}{160} \times 100 = 83\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan” adalah 83% yang menunjukkan responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang ditentukan

**Tabel 4. 29 Tanggapan Responden mengenai “pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang ditentukan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	7	35	22%
2.	Setuju	4	14	56	44%
3.	Kurang Setuju	3	10	30	31%
4.	Tidak Setuju	2	1	2	3%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	123	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 14 responden (44%), dan kurang setuju sebanyak 10 responden (31%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (3%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100$$

$$= \frac{123}{160} \times 100 = 77\%$$

Jadi, total tanggapan mengenai “ pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang ditentukan” adalah 77% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya

**Tabel 4. 30 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	3	15	9%
2.	Setuju	4	16	64	50%
3.	Kurang Setuju	3	8	24	25%
4.	Tidak Setuju	2	5	10	16%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	113	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 16 responden (50%), dan kurang setuju sebanyak 8 responden (25%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 3 responden (9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{113}{160} \times 100 = 71\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “pegawai selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya” adalah 71% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Biaya

- a. Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya

**Tabel 4. 31 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	2	10	6,5%
2.	Setuju	4	19	76	59%
3.	Kurang Setuju	3	2	6	6,5%
4.	Tidak Setuju	2	9	18	28%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	110	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 19 responden (59%), dan tidak setuju sebanyak 9 responden (28%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju dan sangat setuju sama-sama sebanyak 2 responden (6,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{110}{160} \times 100 = 69\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya” adalah 69% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi.

**Tabel 4. 32 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	1	5	3%
2.	Setuju	4	19	76	59%
3.	Kurang Setuju	3	5	15	16%
4.	Tidak Setuju	2	7	14	22%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	110	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 19 responden (59%), dan tidak setuju sebanyak 7 responden (22%) dan jawaban terendah sangat setuju sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{110}{160} \times 100 = 69\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi” adalah 69% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan instansi

**Tabel 4. 33 Tanggapan Responden mengenai “Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan instansi”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	10	50	31%
2.	Setuju	4	13	52	41%
3.	Kurang Setuju	3	3	9	9%
4.	Tidak Setuju	2	6	12	19%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	123	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 13 responden (41%), dan sangat setuju sebanyak 10 responden (31%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 3 responden (9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{123}{160} \times 100 = 77\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan instansi” adalah 77% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Orientasi Pelayanan

### a. Pegawai memiliki keramahan dalam melayani

**Tabel 4. 34 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai memiliki keramahan dalam melayani”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	15	60	46%
3.	Kurang Setuju	3	12	36	38%
4.	Tidak Setuju	2	5	10	16%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			41	106	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 15 responden (46%), dan kurang setuju sebanyak 12 responden (38%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 5 responden (16%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100$$



$$= \frac{106}{160} \times 100 = 66 \%$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai memiliki keramahan dalam melayani” adalah 66% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai mampu memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan

**Tabel 4. 35 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mampu memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	4	20	13%
2.	Setuju	4	6	24	19%
3.	Kurang Setuju	3	14	42	44%
4.	Tidak Setuju	2	7	14	22%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah			32	101	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 14 responden (44%), dan tidak setuju sebanyak 7 responden (22%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100$$

$$= \frac{101}{160} \times 100 = 63\%$$

Jadi, total tanggapan mengenai “pegawai mampu memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan” adalah 63% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik

**Tabel 4. 36 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	11	44	34%
3.	Kurang Setuju	3	13	39	41%
4.	Tidak Setuju	2	8	16	25%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	99	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 13 responden (41%), dan setuju sebanyak 11 responden (34%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 8 responden (25%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{99}{160} \times 100 = 62\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik” adalah 62% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 6. Integritas

### a. Pegawai dapat konsisten dalam pekerjaannya

**Tabel 4. 37 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat konsisten dalam pekerjaannya”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	12	48	38%
3.	Kurang Setuju	3	15	45	47%
4.	Tidak Setuju	2	5	10	15%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	103	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 15 responden (47%), dan setuju sebanyak 12 responden (38%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 5 responden (15%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{103}{160} \times 100 = 64\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai dapat konsisten dalam pekerjaannya” adalah 64% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Pegawai dapat melaksanakan tugas dengan jujur

**Tabel 4. 38 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat melaksanakan tugas dengan jujur”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	4	20	13%
2.	Setuju	4	10	40	31%
3.	Kurang Setuju	3	7	21	22%
4.	Tidak Setuju	2	11	22	34%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	103	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 11 responden (34%), dan setuju sebanyak 10 responden (31%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 4 responden (13%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{103}{160} \times 100 = 64\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai dapat melaksanakan tugas dengan jujur” adalah 64% yang menunjukkan responden “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai dapat berani dalam mengambil keputusan

**Tabel 4. 39 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat berani dalam mengambil keputusan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	3	15	10%
2.	Setuju	4	19	76	59%
3.	Kurang Setuju	3	2	6	6%
4.	Tidak Setuju	2	8	16	25%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	113	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 19 responden (59%), dan tidak setuju sebanyak 8 responden (25%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 2 responden (6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{113}{160} \times 100 = 71\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai dapat berani dalam mengambil keputusan” adalah 71% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 7. Komitmen

- a. Pegawai selalu berupaya dalam mencapai target dan tujuan

**Tabel 4. 40 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai selalu berupaya dalam mencapai target dan tujuan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	13	65	41%
2.	Setuju	4	11	44	34%
3.	Kurang Setuju	3	6	18	19%
4.	Tidak Setuju	2	2	4	6%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	131	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (41%), dan setuju sebanyak 11 responden (34%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{131}{160} \times 100 = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai selalu berupaya dalam mencapai target dan tujuan” adalah 82% yang menunjukkan responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

- b. Pegawai menerapkan dan menumbuhkan komitmen dalam pekerjaannya

**Tabel 4. 41 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menerapkan dan menumbuhkan komitmen dalam pekerjaannya”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	7	35	22%
2.	Setuju	4	15	60	47%
3.	Kurang Setuju	3	3	9	9%
4.	Tidak Setuju	2	7	14	22%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		32	118	100%
--------	--	----	-----	------

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 15 responden (47%), dan tidak setuju dan sangat setuju sama-sama sebanyak 7 responden (22%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 3 responden (9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{118}{160} \times 100 = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai menerapkan dan menumbuhkan komitmen terhadap pekerjaannya” adalah 74% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai mengerti akan komitmen dalam pekerjaan

**Tabel 4. 42 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mengerti akan komitmen dalam pekerjaan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	2	10	7%
2.	Setuju	4	10	40	31%
3.	Kurang Setuju	3	10	30	31%
4.	Tidak Setuju	2	10	20	31%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	100	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju, kurang setuju, dan tidak setuju yaitu sebanyak 10 responden (31%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 2 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{100}{160} \times 100 = 63\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai mengerti akan komitmen dalam pekerjaan” adalah 63% yang menunjukkan responden “Setuju, Kurang Setuju, dan Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 8. Disiplin

- a. Ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku

**Tabel 4. 43 Tanggapan Responden mengenai “Ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	15	60	47%
3.	Kurang Setuju	3	12	36	38%
4.	Tidak Setuju	2	5	10	15%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	106	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 15 responden (47%), dan kurang setuju sebanyak 12 responden (%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 5 responden (22%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{106}{160} \times 100 = 66\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku” adalah 66% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Tingkat kehadiran pegawai

**Tabel 4. 44 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat kehadiran pegawai”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	11	44	34%
3.	Kurang Setuju	3	16	48	50%
4.	Tidak Setuju	2	5	10	16%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	102	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 16 responden (50%), dan setuju sebanyak 11 responden (34%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 5 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{102}{160} \times 100 = 64\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Tingkat kehadiran pegawai” adalah 64% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Tingkat ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja

**Tabel 4. 45 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	9	45	28%
2.	Setuju	4	10	40	31%
3.	Kurang Setuju	3	8	24	25%
4.	Tidak Setuju	2	5	10	16%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	119	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 10 responden (31%), dan sangat setuju sebanyak 9 responden (28%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 5 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{119}{160} \times 100 = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Tingkat ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja” adalah 74% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 9. Kerjasama

- a. Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan

**Tabel 4. 46 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	4	20	13%
2.	Setuju	4	15	60	47%
3.	Kurang Setuju	3	7	21	22%
4.	Tidak Setuju	2	6	12	18%

5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	113	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 15 responden (47%), dan kurang setuju sebanyak 7 responden (22%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju sebanyak 4 responden (13%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{113}{160} \times 100 = 71\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan” adalah 71% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan

**Tabel 4. 47 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	10	50	31%
2.	Setuju	4	16	64	50%
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	6	12	19%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	126	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 16 responden (50%), dan sangat setuju sebanyak 10 responden (31%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 6 responden (19%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{126}{160} \times 100 = 79\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan” adalah 78% yang menunjukkan responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan



**Tabel 4. 48 Tanggapan Responden mengenai “Pegawai bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
1.	Sangat Setuju	5	8	40	25%
2.	Setuju	4	7	28	22%
3.	Kurang Setuju	3	11	33	34%
4.	Tidak Setuju	2	6	12	19%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			32	113	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 11 responden (34%), dan sangat setuju sebanyak 8 responden (25%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 6 responden (19%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respnden}} \times 100 \\ &= \frac{113}{160} \times 100 = 71\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai “Pegawai bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan” adalah 71% yang menunjukkan responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4. 49 Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai**

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1	<b>Kualitas :</b>			
	• Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan teliti	131	82%	79%
	• Pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan	136	85%	
• Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	113	71%		
2	<b>Kuantitas :</b>			
	• Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan	114	71%	77%
	• Pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas	131	82%	
• Pegawai dapat	129	81%		

	menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target organisasi			
3	<b>Waktu:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan.</li> <li>• Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang sudah ditentukan.</li> <li>• Pegawai selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.</li> </ul>	132	83%	77%
		123	77%	
		113	71%	
4	<b>Biaya:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya.</li> <li>• Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi.</li> <li>• Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan instansi</li> </ul>	110	69%	71%
		110	69%	
		123	77%	
5	<b>Orientasi Pelayanan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai memiliki keramahan dalam melayani.</li> <li>• Pegawai mampu memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan.</li> <li>• Pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik.</li> </ul>	106	66%	63%
		101	63%	
		99	62%	
6	<b>Integritas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai dapat konsisten dalam pekerjaannya.</li> <li>• Pegawai dapat melaksanakan tugas dengan jujur.</li> <li>• Pegawai dapat berani dalam mengambil keputusan</li> </ul>	103	64%	66%
		103	64%	
		113	71%	
7	<b>Komitmen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai selalu berupaya dalam mencapai target dan tujuan.</li> </ul>	131	82%	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai menerapkan dan menumbuhkan komitmen terhadap pekerjaannya.</li> <li>• Pegawai mengerti akan komitmen dalam pekerjaan</li> </ul>	118	74%	73%
		100	63%	
8	<b>Disiplin:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku.</li> <li>• Tingkat kehadiran pegawai</li> <li>• Tingkat ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja</li> </ul>	106	66%	68%
		102	64%	
		119	74%	
9	<b>Kerjasama:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan.</li> <li>• Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan.</li> <li>• Pegawai bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.</li> </ul>	113	71%	73%
		126	79%	
		113	71%	
Rata-rata tanggapan responden		71%		
Skor Tertinggi		85%		
Skor Terendah		62%		

Sumber: Diolah (2023)

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 71%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor Tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan “Setuju”. Dari nilai rata-rata tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator Kualitas sebesar 85%, sedangkan indikator terendah adalah pada indikator Orientasi Pelayanan sebesar 62%.

**Tabel 4. 50 Interpretasi Hasil**

Rasio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Rendah
21-40%		Kurang
41-60%		Cukup Tinggi
61-80%	71%	Tinggi
81-100%		Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2023

**Tabel 4. 51 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**

Statistics		
TOTAL		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		97.5000
Std. Error of Mean		1.41919
Median		98.0000
Mode		98.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		8.02818
Variance		64.452
Range		33.00
Minimum		79.00
Maximum		112.00
Sum		3120.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata rata lingkungan kerja fisik berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya sebesar 97,50 dengan range 33 dan total skor 3120.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik (X)} = \frac{1(27) + 5(27)}{2} = 81$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 97,50 dan skor rata rata teoritik sebesar 81, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan

dengan rata-rata skor teoritik, dengan nilai  $97,50 > 81$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument kinerja pegawai “Tinggi”

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik “digunakan dalam pengujian untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bisa serta konsisten dalam memiliki ketepatan dalam estimasi” (Ghozali, 2018).

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2018) “digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal”. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila signifikansinya lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4. 52 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.79662334
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.066
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

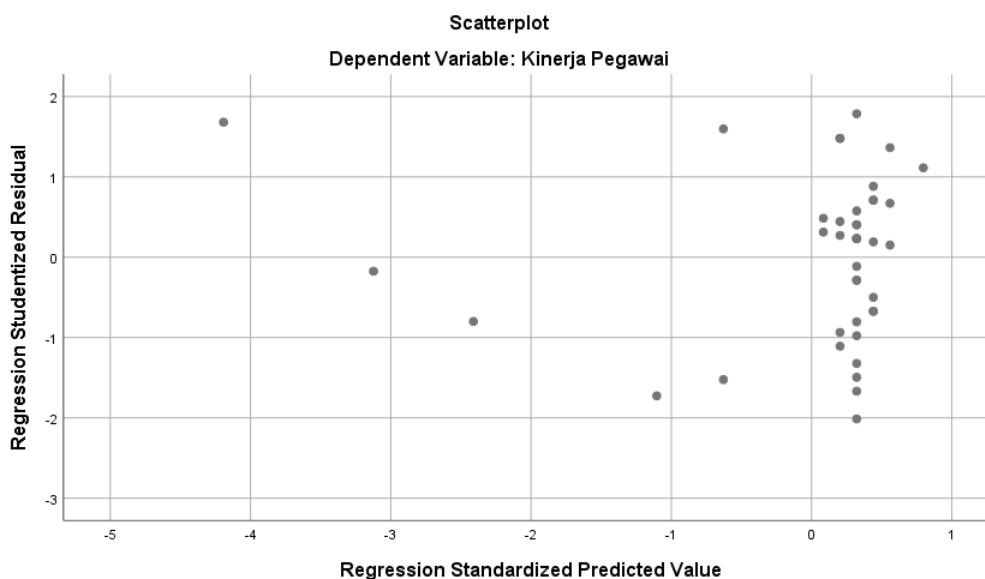
Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dari hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,137 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai data berdistribusi normal.

##### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018) “bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas”. Berdasarkan dari perhitungan SPSS 25 dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4. 5 Uji Heterokedastitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui titik penyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terjadi pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2017) “didasarkan pada pengaruh fungsional atau kasual atau variabel independen dengan satu variabel dependen”. Setelah melakukan uji regresi dengan menggunakan SPSS 25, maka hasil yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 53 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.993	7.148		5.455	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.234	.110	.322	2.120	.040

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, dapat diketahui konstanta sebesar 38,993 dan koefisien regresi sebesar 0,234. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 38,993 + 0,234X$$

Dimana:

a = Bilangan konstanta

b = Koefiensi regresi untuk lingkungan kerja

X = Nilai variabel lingkungan kerja

Y = Nilai variabel kinerja karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas dimana koefiensi regresi (b) nilainya sebesar 0,234 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh linier terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi  $0,234 < 0,05$ .

#### 4.6 Analisis Koefiensi Determinasi

Analisis koefiensi determinasi ( $R^2$ ) menurut Sugiyono (2017) “digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisaran antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y). Berdasarkan dari perhitungan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 54 Hasil Koefiensi Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 <sup>a</sup>	.603	.080	5.870
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

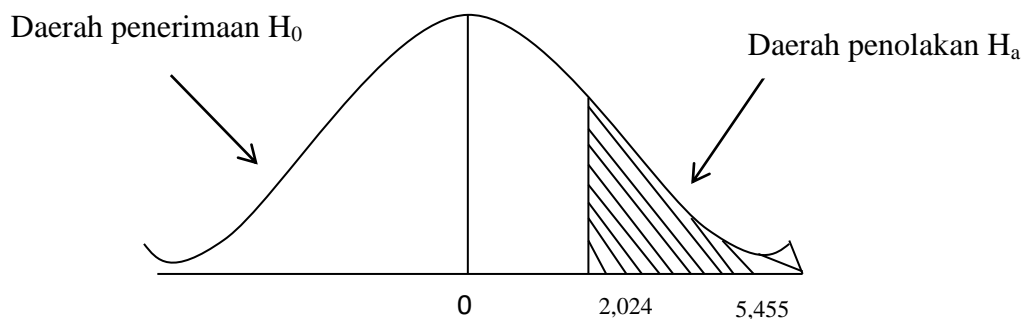
Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,322 dan *R Square* sebesar 0.603. Hal ini berarti 60,3% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, dan sisanya sebesar 39,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

#### 4.7 Uji Hipotesis Koefisiensi Regresi dengan Uji t

Uji Hipotesis koefisiensi regresi menurut Ghozali (2018) “untuk mengetahui apakah adanya koefisien penelitian signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai” maka dilakukan pengujian dengan uji signifikansi uji  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mencari } t_{\text{tabel}} &= t(a/2) ; n-k-1 \\ a = 5\% &= t(0,05/2) ; 41-2-1 \\ &= 0,025 ; 38 \\ &= 2,024 \\ t_{\text{hitung}} &= 5,455 \end{aligned}$$

Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan. Berdasarkan tabel *coefficient* diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,455 yang artinya lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,024 dan dapat dilihat juga dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor terbukti.



**Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis**

#### 4.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian

##### 4.8.1 Lingkungan Kerja Fisik di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor

Lingkungan kerja fisik terdiri dari 5 indikator yaitu, suhu udara, penerangan, keamanan, kebersihan dan penggunaan warna. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 50,2% yang berada pada kategori cukup.

Nilai pada indikator suhu udara didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 49%, tanggapan tertinggi pada indikator suhu udara yaitu pada pernyataan “ventilasi udara di sekitar ruang kerja membuat ruangan terasa segar”



dengan rata-rata tanggapan sebesar 51%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pendingin udara ventilasi bekerja dengan baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 48%.

Nilai pada indikator penerangan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 50,3%, tanggapan tertinggi pada indikator penerangan yaitu pada pernyataan “penerangan di ruangan kerja dapat menunjang pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 52%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar” dengan rata-rata tanggapan sebesar 49%.

Nilai pada indikator keamanan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 51,3%, tanggapan tertinggi pada indikator keamanan yaitu pada pernyataan “tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif” dengan rata-rata tanggapan sebesar 53%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “tingkat keamanan dalam bekerja sangat baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 48%.

Nilai pada indikator kebersihan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 50%, tanggapan tertinggi pada indikator kebersihan yaitu pada pernyataan “tempat kerja sudah tertera dengan baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 51%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “tingkat kebersihan dilingkungan kerja sangat baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 48%

Nilai pada indikator penggunaan warna didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 50,7%, tanggapan tertinggi pada indikator penggunaan warna yaitu pada pernyataan “penataan warna dalam ruangan kerja memberikan semangat” dengan rata-rata tanggapan sebesar 53%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “penggunaan warna pada ruang kerja dapat menghilangkan rasa bosan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 48%

#### **4.8.2 Kinerja Pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor**

Kinerja pegawai terdiri dari 9 indikator yaitu, kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 71,% yang berada pada kategori tinggi.

Nilai pada indikator kualitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 79%, tanggapan tertinggi pada indikator kualitas yaitu pada pernyataan “pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 85%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 71%.

Nilai pada indikator kuantitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 77%, tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan “pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas” dengan rata-rata tanggapan sebesar 82%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 71%.

Nilai pada indikator waktu didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 77%, tanggapan tertinggi pada indikator waktu yaitu pada pernyataan “pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 83%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pegawai selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 71%.

Nilai pada indikator biaya didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 71%, tanggapan tertinggi pada indikator biaya yaitu pada pernyataan “Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan instansi” dengan rata-rata tanggapan sebesar 77%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 69%.

Nilai pada indikator orientasi pelayanan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 63%, tanggapan tertinggi pada indikator orientasi pelayanan yaitu pada pernyataan “pegawai memiliki keramahan dalam melayani” dengan rata-rata tanggapan sebesar 66%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 62%.

Nilai pada indikator integritas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 66%, tanggapan tertinggi pada indikator integritas yaitu pada pernyataan “pegawai dapat berani dalam mengambil keputusan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 71%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pegawai dapat konsisten dalam pekerjaannya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 64%.

Nilai pada indikator komitmen didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 73%, tanggapan tertinggi pada indikator komitmen yaitu pada pernyataan “pegawai selalu berupaya dalam mencapai target dan tujuan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 82%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pegawai mengerti akan komitmen dalam pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 63%.

Nilai pada indikator disiplin didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 68%, tanggapan tertinggi pada indikator indikator yaitu pada pernyataan “tingkat ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja” dengan rata-rata tanggapan

sebesar 71%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “tingkat kehadiran pegawai” dengan rata-rata tanggapan sebesar 64%.

Nilai pada indikator kerjasama didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 73%, tanggapan tertinggi pada indikator kerjasama yaitu pada pernyataan “Pegawai bekerjasama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 79%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pegawai bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 71%.

#### **4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 32 orang mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Dan hasil yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari uji hipotesis regresi atau  $t_{hitung}$  sebesar 5,455 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 yang menunjukkan bahwa  $5,455 > 2,024$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor **terbukti**.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wilaksono Liah Kukuh (2016), Emanuel Dachi (2018), Desi Rahma (2018), Rodi Ahmad Ginanjar (2013), dan Silfina Zuriani dkk (2014). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dengan kategori kuat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi Kecamatan Bojonggede tersebut.

#### 5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor berada pada kategori “Cukup Baik” diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 50,2% Skor tersebut berada pada interval 41-60%. Untuk instrumen dengan nilai rata-rata terendah yaitu “Pendingin udara ventilasi bekerja dengan baik”. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti didapati masih ada ventilasi udara yang tertutup sehingga tidak adanya keluar masuknya udara dan mengakibatkan ruangan tidak terasa segar.
2. Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor berada pada kategori “Tinggi” diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 71% skor tersebut berada pada interval 61-80%. Untuk instrumen dengan nilai rata-rata terendah yaitu “Pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik”. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti masih adanya pegawai yang kurang dalam soal pelayanan sehingga mengakibatkan banyak keluhan dari masyarakat yang datang dan berdampak buruk bagi instansi tersebut. Dan nilai rata rata terendah kedua ada pada pernyataan “Tingkat kehadiran pegawai”. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti didapati masih ada pegawai yang tidak hadir ke kantor hal ini juga sebagai salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai.
3. Hasil dari analisis SPSS bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,455 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 yang menunjukkan bahwa  $5,455 > 2,024$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor. Hasil ini bermakna bahwa dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka secara tidak langsung kinerja pegawai akan meningkat.

## 5.2 Saran

Saran yang akan dikemukakan oleh peneliti yaitu sesuai dengan pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor” yaitu sebagai berikut:

1. Mengenai lingkungan kerja fisik, didapatkan hasil yang cukup baik berdasarkan tanggapan pegawai. Karena itu, hal tersebut harus senantiasa dijaga dan dipertahankan agar tidak tercipta lingkungan kerja fisik yang tidak baik. Untuk beberapa yang masih kurang baik diharapkan instansi mencari jalan keluarnya dengan berdiskusi bersama mengenai permasalahan ventilasi udara yang dapat mengganggu kelangsungan pegawai saat bekerja dengan memberikan masukan agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan teliti.
2. Mengenai kinerja pegawai, didapatkan hasil yang tinggi berdasarkan tanggapan pegawai. Karena itu, hal tersebut harus menjadi perhatian bagi instansi guna meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi, instansi diharapkan untuk terus meningkatkan pelayanan yaitu dengan cara melatih dan memperhatikan pegawai dalam jam kerja dan juga instansi diharapkan untuk bersifat tegas dan lugas untuk pegawai yang masih suka tidak masuk ke kantor dengan memberikan tindakan berupa teguran.
3. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan untuk menambah alat ukur variabel yang berkaitan dengan kinerja pegawai dimana dalam penelitian ini masih tergolong lemah, seperti variabel disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai,.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Kencana
- Basori, M. P. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Sumatra). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 1(2).
- Chandra, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Diantri, Agora, 6(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas*.
- Suparno, E. W. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasibuan, H.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Bahlander, George., and Snell, Scott. (2019). *Principles of Human Resource Management 15<sup>th</sup> ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Leonard, EC (2018). *Concept and ,practices of Management*, South-Western Cengage Learning, Canada.
- Sugiyono. (2019). *Metode, Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Dunakhri, S. (2019). *Uji Reliabilitas Dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan*. In *Seminar Nasional Lp2m Unm*.
- Dessler, Gary. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Purba, B. D. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus Pt Capella Dinamik Nusantara Cab Kandia)*. *Doctoral Dissertation, Riau University*.
- Putri, K. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Kepolisian Resor Terhadap Kinerja Personil Polri Dikantor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), Pp, 116-124.
- Nitisemito.A.S. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Sihombing,S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Balai Pustaka), hal.175.
- Rizky Siregar, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Didinas Pariwisata Kota Medan. *Doctoral Dissertation, Umsu*.
- Efendy, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty. Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 49-61.
- Ahiruddin. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai. Vol.04, No.01*.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240-247.
- Junisanti, E. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Effect Of The Working Environment And Motivation On Employee Work Productivity. *Jurnal Investasi 6(2), Pp, 110-118*.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Raihan Ali  
Alamat : Kp. Pulo RT 04/RW 05 Desa Bojongbaru  
Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor

Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 15 Januari 2001

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : MI Al-Falah
- SMP : SMPN 2 Bojonggede
- SMA : SMAN 1 Bojonggede
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 10 November 2023  
Peneliti

(Muhammad Raihan Ali)



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### Kuesioner Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bojonggede”

Nama Lengkap :  
 Jenis kelamin :  Perempuan  Laki-Laki  
 Usia :  <20 Tahun  21-30 Tahun  31-40 Tahun  >40 Tahun  
 Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  D1-D4  S1  S2  S3

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>						
1	Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik					
2	Saya merasa ventilasi udara disekitar ruang kerja membuat ruangan terasa segar					
3	Saya merasa temperatur yang ada ditempat kerja kurang mendukung kenyamanan dalam bekerja					
4	Saya merasa penerangan di ruangan kerja dapat menunjang pekerjaan					
5	Saya merasa penerangan membuat pekerjaan pegawai menjadi optimal					

6	Saya merasa penerangan di tempat kerja menggunakan lampu standar					
7	Saya merasa tingkat keamanan diluar lingkungan kerja sangat baik					
8	Saya merasa tingkat keamanan selama bekerja sangat baik					
9	Saya merasa tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan					
10	Saya merasa tingkat kebersihan dilingkungan kerja sangat baik					
11	Saya merasa tempat kerja sudah tertera baik					
12	Saya merasa tingkat kebersihan di luar lingkungan kerja sangat baik					
13	Saya merasa penggunaan warna pada ruang kerja memberikan kenyamanan					
14	Saya merasa penggunaan warna pada ruang kerja dapat menghilangkan rasa bosan					
15	Saya merasa penataan warna dalam ruang kerja memberikan semangat					
Kinerja Pegawai						
1	Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan teliti					
2	Pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan					
3	Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan					
5	Pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas					
6	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target organisasi					
7	Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan					
8	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai					

	yang sudah ditentukan					
9	Pegawai selalu menggunakan waktu dengan sebaik baiknya					
10	Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya					
11	Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi					
12	Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan instansi					
13	Pegawai memiliki keramahan dalam melayani					
14	Pegawai mampu memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan					
15	Pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik					
16	Pegawai dapat konsisten dalam pekerjaannya					
17	Pegawai dapat melaksanakan tugas dengan jujur					
18	Pegawai dapat berani dalam mengambil keputusan					
19	Pegawai selalu berupaya dalam mencapai target dan tujuan					
20	Pegawai menerapkan dan menumbuhkan komitmen terhadap pekerjaannya					
21	Pegawai mengerti akan komitmen dalam pekerjaan					
22	Ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku					
23	Tingkat kehadiran pegawai					
24	Tingkat ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja					
25	Pegawai dapat memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan					
26	Pegawai dapat bekerjasama antar bagian bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan					
27	Pegawai dapat bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

**Lampiran 2. Kodingan Lingkungan Kerja Fisik (X)**

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	44
2	3	3	1	4	1	5	1	3	2	2	1	3	5	2	38
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	71
3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	29
3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	2	4	55
4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	59
4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	65
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	67
4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	67
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	68
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	67
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	67
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	68
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	67
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	68
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	68
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	69
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	68
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	68
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	67
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	66
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	67
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	69
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	66
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	66
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	67
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	68
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	66
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	65
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	67
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	69
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	67
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	67
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	67
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	66
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	67
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	67
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	67
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	66
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	67
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	67

5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	67
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Lampiran 3. Koding Kinerja Pegawai

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3
3	2	4	5	4	5	3	3	4	2	3	3	2	1	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	3	3	2	2	5	3	5	4	3	5	3	2	3
4	5	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2
2	4	2	2	4	2	4	5	4	2	3	2	3	2	3
4	5	2	3	4	4	2	5	3	2	4	5	4	5	4
4	5	4	3	5	4	2	4	4	2	4	5	4	5	3
2	4	3	5	4	5	4	5	2	4	4	4	2	3	2
2	4	2	2	5	4	5	4	3	4	2	4	4	3	3
4	4	3	3	2	5	5	3	3	4	4	5	4	2	3
5	4	5	2	4	5	4	3	4	5	2	4	3	3	4
4	5	4	2	4	5	2	4	2	2	5	2	3	3	4
4	4	2	4	5	4	5	4	3	5	4	2	4	3	3
4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4
4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	2	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2
5	5	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	3	4
4	5	5	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	4	3	2	2	4	3	5	3
5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	5	2	2	2
5	4	4	5	2	4	4	5	4	2	4	4	2	4	3
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	5	3	3	4	4	5	2	4	3
4	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2
4	4	2	4	5	5	4	3	2	2	2	4	3	2	2
4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	3	3	2
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	3	2	3
4	5	5	4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	2	3
5	4	5	4	5	4	5	5	2	4	3	3	2	3	3
5	4	4	2	4	2	5	4	4	2	3	4	2	3	2
5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3
2	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	5	2	3	3
4	2	4	4	2	4	5	4	3	2	3	4	3	2	3
2	2	4	2	4	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3
2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3
4	5	2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	3	4	4

Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	TOTAL
4	4	3	3	3	5	2	4	3	3	2	3	84
4	2	4	2	3	4	3	2	4	4	4	2	85
3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	3	106
2	2	2	3	5	4	3	3	2	5	2	2	88
2	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	79
3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	109
2	4	4	3	2	4	3	3	5	4	4	2	84
3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	101
3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	5	5	102
3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	4	3	86
2	4	2	5	2	4	4	4	5	3	5	3	94
3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	2	2	95
3	5	2	5	5	3	3	3	3	4	4	3	100
3	2	2	5	4	3	4	3	5	2	4	3	91
3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5	3	96
3	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	3	101
4	2	4	5	2	2	4	3	4	4	5	2	101
4	3	2	4	4	4	4	4	5	2	5	3	107
3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	5	3	98
4	3	4	4	5	2	3	3	5	4	4	2	102
4	3	4	4	5	2	4	3	3	5	5	5	112
2	2	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	102
4	2	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	104
4	3	4	5	4	2	4	3	2	4	2	5	98
3	4	5	5	2	4	2	3	3	4	5	4	107
3	5	2	5	4	3	4	3	4	2	4	5	107
4	2	4	4	4	3	4	3	5	4	2	5	97
3	5	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4	97
3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	94
4	2	2	5	3	4	4	2	5	2	2	4	96
4	2	3	5	4	2	4	4	6	3	4	4	101
4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	5	99
4	5	5	4	4	2	4	3	2	2	4	5	100
3	5	2	4	4	2	2	3	3	3	4	2	94
2	4	5	4	5	3	2	3	3	3	5	3	92
3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	86
2	5	2	4	2	3	4	2	2	4	5	3	83
4	5	2	3	4	3	4	2	2	4	2	3	87
3	4	4	3	2	5	2	2	5	3	4	2	85
4	5	5	2	3	5	4	2	4	4	4	3	88
2	4	5	3	3	4	4	3	4	5	2	4	90

### Lampiran 4. Hasil Uji MSI

#### a. Hasil Uji MSI Lingkungan Kerja Fisik (X)

Successive Interval														
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
1.000	1.774	1.774	1.524	1.548	2.810	1.000	1.887	1.000	2.750	1.524	2.660	1.548	1.798	1.524
1.000	1.774	1.774	1.000	2.775	1.000	3.707	1.000	1.524	1.000	1.000	1.000	1.798	4.245	1.000
3.813	4.576	4.126	4.013	4.245	2.810	2.321	4.245	3.813	4.248	2.516	4.056	4.245	2.824	4.302
1.613	1.000	1.000	1.000	1.000	1.860	1.000	1.548	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1.613	3.099	4.126	2.583	2.775	4.126	1.000	1.887	2.411	1.524	2.516	1.613	2.824	1.548	2.783
2.458	3.099	4.126	2.583	2.775	1.860	1.000	2.868	2.411	2.750	2.516	2.660	2.824	2.824	2.783
2.458	1.774	1.774	2.583	2.775	1.860	3.707	2.868	2.411	4.248	2.516	1.613	2.824	2.824	4.302
2.458	4.576	2.767	2.583	4.245	1.860	2.321	4.245	2.411	4.248	3.930	2.660	2.824	4.245	2.783
2.458	4.576	2.767	4.013	4.245	4.126	2.321	2.868	3.813	2.750	2.516	2.660	4.245	4.245	2.783
2.458	4.576	4.126	2.583	2.775	2.810	2.321	4.245	3.813	2.750	3.930	2.660	2.824	4.245	4.302
3.813	3.099	4.126	2.583	2.775	4.126	2.321	4.245	3.813	2.750	3.930	2.660	2.824	4.245	4.302
2.458	3.099	4.126	4.013	4.245	2.810	2.321	2.868	2.411	4.248	3.930	2.660	2.824	4.245	4.302
3.813	3.099	4.126	2.583	2.775	4.126	3.707	2.868	2.411	4.248	2.516	4.056	4.245	2.824	2.783
3.813	3.099	2.767	4.013	4.245	2.810	3.707	4.245	2.411	2.750	3.930	4.056	2.824	2.824	4.302
2.458	3.099	4.126	4.013	2.775	4.126	3.707	2.868	2.411	4.248	2.516	4.056	4.245	2.824	2.783
3.813	3.099	2.767	4.013	4.245	2.810	2.321	4.245	3.813	2.750	3.930	2.660	4.245	4.245	2.783
3.813	3.099	4.126	2.583	2.775	4.126	2.321	4.245	3.813	2.750	2.516	4.056	2.824	4.245	4.302
3.813	3.099	4.126	2.583	4.245	2.810	3.707	4.245	3.813	2.750	2.516	4.056	4.245	2.824	4.302
3.813	4.576	2.767	4.013	2.775	4.126	2.321	4.245	3.813	2.750	3.930	2.660	2.824	2.824	4.302
3.813	3.099	2.767	2.583	4.245	4.126	2.321	4.245	3.813	2.750	3.930	2.660	4.245	2.824	4.302
2.458	4.576	2.767	2.583	4.245	2.810	3.707	4.245	2.411	2.750	3.930	4.056	2.824	4.245	2.783
2.458	3.099	4.126	4.013	2.775	4.126	2.321	2.868	3.813	4.248	2.516	2.660	4.245	2.824	2.783
2.458	4.576	2.767	4.013	2.775	2.810	3.707	2.868	3.813	2.750	2.516	4.056	4.245	4.245	2.783
3.813	4.576	4.126	2.583	2.775	4.126	3.707	2.868	3.813	2.750	3.930	2.660	4.245	4.245	2.783
2.458	4.576	4.126	2.583	2.775	2.810	3.707	4.245	2.411	2.750	3.930	2.660	2.824	4.245	2.783
2.458	4.576	2.767	4.013	4.245	4.126	2.321	2.868	3.813	2.750	2.516	4.056	2.824	2.824	2.783
3.813	3.099	4.126	4.013	2.775	2.810	3.707	4.245	2.411	2.750	3.930	2.660	4.245	2.824	2.783
3.813	3.099	2.767	4.013	4.245	2.810	3.707	2.868	3.813	2.750	3.930	4.056	2.824	4.245	2.783
2.458	3.099	4.126	2.583	4.245	4.126	2.321	2.868	2.411	4.248	3.930	2.660	4.245	2.824	2.783
2.458	3.099	4.126	2.583	2.775	4.126	3.707	2.868	2.411	4.248	2.516	2.660	4.245	2.824	2.783
3.813	4.576	2.767	4.013	2.775	4.126	2.321	2.868	3.813	2.750	3.930	4.056	2.824	2.824	2.783
3.813	3.099	4.126	2.583	4.245	4.126	2.321	4.245	3.813	2.750	3.930	2.660	2.824	4.245	4.302
3.813	3.099	2.767	4.013	2.775	4.126	2.321	4.245	2.411	2.750	3.930	2.660	4.245	2.824	2.783
3.813	3.099	2.767	4.013	4.245	2.810	2.321	4.245	3.813	2.750	2.516	4.056	4.245	2.824	2.783
3.813	3.099	2.767	2.583	4.245	4.126	2.321	4.245	3.813	2.750	2.516	2.660	4.245	4.245	2.783
3.813	3.099	4.126	2.583	4.245	2.810	3.707	2.868	3.813	2.750	2.516	4.056	4.245	2.824	2.783
3.813	3.099	4.126	2.583	2.775	4.126	3.707	2.868	2.411	4.248	3.930	4.056	2.824	2.824	2.783
2.458	3.099	4.126	2.583	4.245	4.126	2.321	2.868	3.813	4.248	2.516	4.056	2.824	2.824	2.783
3.813	3.099	2.767	4.013	4.245	2.810	3.707	4.245	2.411	2.750	3.930	2.660	2.824	4.245	2.783
3.813	3.099	2.767	4.013	2.775	4.126	2.321	2.868	3.813	4.248	2.516	2.660	4.245	4.245	2.783
3.813	3.099	4.126	2.583	2.775	4.126	3.707	2.868	3.813	2.750	2.516	4.056	2.824	4.245	2.783

## b. Hasil Uji MSI Kinerja Pegawai (Y)

<b>Successive Interval</b>														
<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Y7</b>	<b>Y8</b>	<b>Y9</b>	<b>Y10</b>	<b>Y11</b>	<b>Y12</b>	<b>Y13</b>	<b>Y14</b>	<b>Y15</b>
1.614	2.287	1.797	1.865	1.000	2.281	1.000	2.088	1.995	1.795	1.000	1.754	3.331	3.314	2.249
1.614	1.000	2.611	4.006	2.318	3.588	1.566	2.088	2.974	1.000	1.905	1.754	1.000	1.000	2.249
3.642	3.642	3.833	2.752	2.318	2.281	2.142	3.127	2.974	2.647	2.950	2.478	3.331	3.314	3.522
3.642	3.642	1.797	1.865	1.000	1.000	3.385	2.088	4.246	2.647	1.905	3.642	2.122	2.179	2.249
2.370	3.642	1.797	1.000	2.318	1.000	1.000	1.000	1.995	1.000	1.905	1.000	2.122	3.314	1.000
3.642	3.642	2.611	2.752	2.318	2.281	3.385	3.127	2.974	2.647	2.950	3.642	3.331	4.268	1.000
1.000	2.287	1.000	1.000	2.318	1.000	2.142	4.312	2.974	1.000	1.905	1.000	2.122	2.179	2.249
2.370	3.642	1.000	1.865	2.318	2.281	1.000	4.312	1.995	1.000	2.950	3.642	3.331	5.114	3.522
2.370	3.642	2.611	1.865	3.661	2.281	1.000	3.127	2.974	1.000	2.950	3.642	3.331	5.114	2.249
1.000	2.287	1.797	4.006	2.318	3.588	2.142	4.312	1.000	2.647	2.950	2.478	1.000	3.314	1.000
1.000	2.287	1.000	1.000	3.661	2.281	3.385	3.127	1.995	2.647	1.000	2.478	3.331	3.314	2.249
2.370	2.287	1.797	1.865	1.000	3.588	3.385	2.088	1.995	2.647	2.950	3.642	3.331	2.179	2.249
3.642	2.287	3.833	1.000	2.318	3.588	2.142	2.088	2.974	4.148	1.000	2.478	2.122	3.314	3.522
2.370	3.642	2.611	1.000	2.318	3.588	1.000	3.127	1.000	1.000	4.633	1.000	2.122	3.314	3.522
2.370	2.287	1.000	2.752	3.661	2.281	3.385	3.127	1.995	4.148	2.950	1.000	3.331	3.314	2.249
2.370	2.287	1.797	2.752	3.661	2.281	3.385	2.088	2.974	2.647	2.950	3.642	2.122	3.314	3.522
2.370	3.642	3.833	2.752	3.661	2.281	2.142	2.088	2.974	2.647	2.950	3.642	2.122	2.179	3.522
3.642	3.642	2.611	2.752	3.661	2.281	3.385	3.127	2.974	2.647	2.950	2.478	3.331	3.314	3.522
3.642	2.287	2.611	2.752	3.661	2.281	2.142	2.088	2.974	2.647	1.905	1.754	3.331	3.314	1.000
3.642	3.642	2.611	2.752	2.318	1.000	3.385	3.127	2.974	1.795	2.950	2.478	3.331	3.314	3.522
2.370	3.642	3.833	2.752	3.661	2.281	3.385	4.312	1.000	2.647	2.950	3.642	3.331	5.114	3.522
3.642	2.287	2.611	4.006	2.318	3.588	2.142	3.127	1.995	1.000	1.000	2.478	2.122	5.114	2.249
3.642	2.287	2.611	4.006	3.661	2.281	2.142	3.127	1.000	2.647	2.950	3.642	1.000	2.179	1.000
3.642	2.287	2.611	4.006	1.000	2.281	2.142	4.312	2.974	1.000	2.950	2.478	1.000	4.268	2.249
3.642	2.287	2.611	2.752	3.661	2.281	2.142	3.127	4.246	2.647	2.950	2.478	3.331	4.268	3.522
2.370	2.287	2.611	2.752	2.318	3.588	3.385	4.312	2.974	2.647	2.950	2.478	3.331	4.268	3.522
2.370	2.287	1.000	2.752	2.318	1.000	3.385	2.088	1.995	2.647	2.950	3.642	1.000	4.268	2.249
2.370	1.000	1.000	1.000	2.318	3.588	3.385	3.127	2.974	2.647	2.950	1.000	3.331	4.268	1.000
2.370	2.287	1.000	2.752	3.661	3.588	2.142	2.088	1.000	1.000	1.000	2.478	2.122	2.179	1.000
2.370	3.642	2.611	1.000	2.318	2.281	3.385	3.127	2.974	2.647	2.950	2.478	2.122	3.314	2.249
2.370	3.642	2.611	2.752	2.318	3.588	3.385	4.312	2.974	2.647	1.000	1.000	2.122	3.314	1.000
2.370	3.642	3.833	2.752	2.318	3.588	3.385	3.127	4.246	2.647	1.000	2.478	2.122	2.179	2.249
2.370	3.642	3.833	2.752	2.318	3.588	3.385	1.000	1.000	1.795	2.950	2.478	3.331	2.179	2.249
3.642	2.287	3.833	2.752	3.661	2.281	3.385	4.312	1.000	2.647	1.905	1.754	1.000	3.314	2.249
3.642	2.287	2.611	1.000	2.318	1.000	3.385	3.127	2.974	1.000	1.905	2.478	1.000	3.314	1.000
3.642	2.287	2.611	2.752	1.000	2.281	2.142	1.000	1.000	2.647	2.950	1.000	1.000	3.314	2.249
1.000	2.287	1.000	1.865	2.318	2.281	1.000	2.088	1.995	1.000	1.905	3.642	1.000	3.314	2.249
2.370	1.000	2.611	2.752	1.000	2.281	3.385	3.127	1.995	1.000	1.905	2.478	2.122	2.179	2.249
1.000	1.000	2.611	1.000	2.318	2.281	3.385	3.127	1.995	1.000	1.000	1.754	2.122	3.314	2.249
1.000	1.000	2.611	1.865	1.000	1.000	2.142	2.088	1.995	1.795	1.000	2.478	2.122	3.314	2.249
2.370	3.642	1.000	1.865	2.318	1.000	2.142	3.127	1.000	1.000	1.000	1.000	2.122	4.268	3.522

<b>Y16</b>	<b>Y17</b>	<b>Y18</b>	<b>Y19</b>	<b>Y20</b>	<b>Y21</b>	<b>Y22</b>	<b>Y23</b>	<b>Y24</b>	<b>Y25</b>	<b>Y26</b>	<b>Y27</b>	<b>Y28</b>	<b>Y29</b>	<b>Y30</b>
------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------



3.442	2.495	1.682	1.965	1.773	3.941	1.000	3.522	1.961	1.962	1.000	2.122	3.237	3.734	3.089
3.442	1.000	2.429	1.000	1.773	2.934	1.995	1.000	2.699	2.923	2.281	1.000	2.126	3.734	3.089
2.185	1.861	2.429	1.965	3.699	2.080	1.995	3.522	3.699	2.923	2.281	2.122	4.559	2.019	4.226
1.000	1.000	1.000	1.965	3.699	2.934	1.995	2.249	1.000	4.145	1.000	1.000	1.000	3.734	2.088
1.000	2.495	2.429	1.965	2.514	1.000	1.000	2.249	1.961	1.962	2.281	2.122	3.237	2.752	1.000
2.185	3.522	2.429	1.965	3.699	2.934	1.995	3.522	2.699	2.923	2.281	2.896	2.126	2.019	2.088
1.000	2.495	2.429	1.965	1.000	2.934	1.995	2.249	3.699	2.923	2.281	1.000	3.237	1.000	3.089
2.185	1.861	2.429	2.867	2.514	3.941	1.995	3.522	1.961	1.962	2.281	3.761	4.559	3.734	2.088
2.185	2.495	2.429	2.867	2.514	1.000	1.995	3.522	1.000	2.923	3.588	3.761	2.126	2.752	3.089
2.185	1.000	2.429	1.000	1.000	1.000	1.995	1.000	2.699	1.000	2.281	2.122	1.000	2.019	3.089
1.000	2.495	1.000	4.022	1.000	2.934	3.165	3.522	3.699	1.962	3.588	2.122	1.000	2.752	1.000
2.185	2.495	2.429	4.022	2.514	1.000	3.165	3.522	2.699	1.962	1.000	1.000	3.237	3.734	2.088
2.185	3.522	1.000	4.022	3.699	2.080	1.995	2.249	1.961	2.923	2.281	2.122	2.126	2.752	3.089
2.185	1.000	1.000	4.022	2.514	2.080	3.165	2.249	3.699	1.000	2.281	2.122	2.126	2.019	3.089
2.185	1.000	1.000	2.867	2.514	2.080	3.165	3.522	1.961	1.962	3.588	2.122	3.237	3.734	2.088
2.185	2.495	2.429	4.022	2.514	2.080	1.000	2.249	1.000	2.923	3.588	2.122	3.237	2.752	2.088
3.442	1.000	2.429	4.022	1.000	1.000	3.165	2.249	2.699	2.923	3.588	1.000	2.126	2.019	3.089
3.442	1.861	1.000	2.867	2.514	2.934	3.165	3.522	3.699	1.000	3.588	2.122	3.237	3.734	2.088
2.185	1.861	2.429	2.867	2.514	2.080	1.995	1.000	2.699	2.923	3.588	2.122	2.126	2.019	4.226
3.442	1.861	2.429	2.867	3.699	1.000	1.995	2.249	3.699	2.923	2.281	1.000	3.237	1.000	2.088
3.442	1.861	2.429	2.867	3.699	1.000	3.165	2.249	1.961	4.145	3.588	3.761	2.126	3.734	1.000
1.000	1.000	2.429	2.867	3.699	2.934	1.995	2.249	2.699	4.145	2.281	3.761	2.126	2.019	3.089
3.442	1.000	3.715	2.867	2.514	2.934	3.165	1.000	3.699	4.145	3.588	2.896	3.237	2.752	2.088
3.442	1.861	2.429	4.022	2.514	1.000	3.165	2.249	1.000	2.923	1.000	3.761	1.000	3.734	3.089
2.185	2.495	3.715	4.022	1.000	2.934	1.000	2.249	1.961	2.923	3.588	2.896	3.237	2.019	2.088
2.185	3.522	1.000	4.022	2.514	2.080	3.165	2.249	2.699	1.000	2.281	3.761	2.126	1.000	4.226
3.442	1.000	2.429	2.867	2.514	2.080	3.165	2.249	3.699	2.923	1.000	3.761	3.237	3.734	3.089
2.185	3.522	2.429	4.022	2.514	2.080	3.165	2.249	1.000	2.923	2.281	2.896	2.126	1.000	1.000
2.185	2.495	3.715	4.022	1.000	2.080	3.165	3.522	2.699	2.923	2.281	2.896	3.237	2.752	3.089
3.442	1.000	1.000	4.022	1.773	2.934	3.165	1.000	3.699	1.000	1.000	2.896	3.237	3.734	3.089
3.442	1.000	1.682	4.022	2.514	1.000	3.165	3.522	1.961	1.962	2.281	2.896	2.126	2.019	2.088
3.442	2.495	2.429	2.867	1.000	1.000	1.000	2.249	2.699	1.000	2.281	3.761	3.237	2.752	2.088
3.442	3.522	3.715	2.867	2.514	1.000	3.165	2.249	1.000	1.000	2.281	3.761	1.000	1.000	4.226
2.185	3.522	1.000	2.867	2.514	1.000	1.000	2.249	1.961	1.962	2.281	1.000	3.237	3.734	3.089
1.000	2.495	3.715	2.867	3.699	2.080	1.000	2.249	1.961	1.962	3.588	2.122	2.126	2.019	2.088
2.185	1.000	2.429	2.867	1.000	2.080	1.000	3.522	1.961	1.962	2.281	2.122	1.000	2.752	4.226
1.000	3.522	1.000	2.867	1.000	2.080	3.165	1.000	1.000	2.923	3.588	2.122	2.126	2.019	3.089
3.442	3.522	1.000	1.965	2.514	2.080	3.165	1.000	1.000	2.923	1.000	2.122	2.126	2.752	1.000
2.185	2.495	2.429	1.965	1.000	3.941	1.000	1.000	3.699	1.962	2.281	1.000	3.237	3.734	4.226
3.442	3.522	3.715	1.000	1.773	3.941	3.165	1.000	2.699	2.923	2.281	2.122	1.000	3.734	3.089
1.000	2.495	3.715	1.965	1.773	2.934	3.165	2.249	2.699	4.145	1.000	2.896	2.126	2.019	2.088





	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

### Lampiran 6. Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
Y1	Pearson	1	.281	.477	.261	-	-	.156	-	.304	.172	.193	.283	.150	.231	.173
	Correlation			**		.011	.040		.158							
	Sig. (2-tailed)		.120	.006	.150	.953	.830	.393	.388	.090	.345	.290	.116	.413	.202	.344
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson	.281	1	.354	-	.047	-	-	.131	.032	.026	.124	.289	.217	.180	.269
	Correlation			*	.107		.302	.048								
	Sig. (2-tailed)	.120		.047	.560	.797	.092	.793	.474	.861	.886	.500	.108	.233	.324	.136
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson	.477	.354	1	.296	.082	.269	.026	.065	.288	.180	.057	.225	-.013	.011	.344
	Correlation		**	*												
	Sig. (2-tailed)	.006	.047		.100	.654	.136	.888	.723	.110	.324	.758	.216	.942	.954	.054
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson	.261	-	.296	1	.114	.205	.201	.190	-	.036	.077	.318	-.329	.006	-.069
	Correlation										.057					
	Sig. (2-tailed)	.150	.560	.100		.536	.261	.271	.299	.759	.843	.675	.076	.066	.975	.707
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson	-	.047	.082	.114	1	.101	.085	.063	-	.166	.106	.015	.144	.120	.077
	Correlation										.142					
	Sig. (2-tailed)	.953	.797	.654	.536		.582	.643	.731	.438	.364	.562	.935	.431	.512	.676
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson	-	-	.269	.205	.101	1	-	.206	-	.117	-.126	-.055	.030	.027	-.045
	Correlation								.004		.166					
	Sig. (2-tailed)	.830	.092	.136	.261	.582		.984	.258	.363	.523	.491	.765	.870	.885	.805
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson	.156	-	.026	.201	.085	-	1	.173	.270	.683**	.009	.213	.071	-.107	-.015
	Correlation										.004					
	Sig. (2-tailed)	.393	.793	.888	.271	.643	.984		.345	.135	.000	.963	.243	.697	.559	.937
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson	-	.131	.065	.190	.063	.206	.173	1	-	-.033	.236	-.029	.085	.422*	.127
	Correlation										.061					
	Sig. (2-tailed)	.388	.474	.723	.299	.731	.258	.345		.740	.857	.193	.875	.645	.016	.489
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y9	Pearson	.304	.032	.288	-	-	-	.270	-	1	.208	-.102	.022	.183	-.096	.208
	Correlation				.057	.142	.166		.061							



Y19	Pearson	.261	.047	.048	-	.177	.310	.280	.063	.056	.201	.067	.079	.191	.189	.256
	Correlation				.229											
	Sig. (2-tailed)	.148	.797	.794	.207	.334	.085	.121	.731	.763	.269	.716	.666	.294	.301	.158
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y20	Pearson	.645	.200	.249	.049	-	-	.092	-	.011	.105	.221	.153	.211	.405*	.154
	Correlation	**				.199	.143		.021							
	Sig. (2-tailed)	.000	.273	.169	.791	.276	.436	.615	.908	.953	.569	.224	.403	.246	.022	.400
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y21	Pearson	-	-	-	-	-	-	-	-	.034	-.096	-.146	.020	.128	.013	.072
	Correlation	.053	.187	.308	.144	.051	.073	.176	.016							
	Sig. (2-tailed)	.774	.307	.087	.433	.783	.692	.335	.931	.853	.601	.424	.914	.486	.945	.697
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y22	Pearson	.003	-	-	.016	.097	.205	.357	.301	-	.161	.280	.023	-.067	.019	-.053
	Correlation		.063	.100				*		.364						
	Sig. (2-tailed)	.987	.732	.588	.930	.597	.260	.045	.094	.041	.377	.120	.902	.717	.919	.774
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y23	Pearson	.023	.306	-	-	-	.038	-	.054	-	-.030	-.139	.040	.576**	.231	.146
	Correlation			.238	.201	.078		.033		.010						
	Sig. (2-tailed)	.901	.089	.190	.270	.670	.837	.859	.769	.957	.872	.447	.826	.001	.203	.425
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y24	Pearson	-	.149	.084	.032	.226	-	.147	.060	-	.029	.068	-.011	-.091	-.318	.073
	Correlation	.142					.083			.251						
	Sig. (2-tailed)	.437	.414	.648	.862	.215	.651	.424	.743	.166	.874	.713	.950	.622	.076	.693
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y25	Pearson	.358	-	.066	.249	.051	-	.060	-	.037	-.084	-.094	.303	-.106	.111	-.070
	Correlation	*	.188			.290		.183								
	Sig. (2-tailed)	.044	.304	.720	.169	.780	.108	.746	.317	.839	.646	.608	.091	.562	.544	.705
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y26	Pearson	.006	.025	.184	.156	.870	.187	-	.141	-	.122	.066	-.066	.277	.100	.127
	Correlation				**			.022		.068						
	Sig. (2-tailed)	.972	.893	.313	.394	.000	.305	.906	.442	.712	.507	.720	.720	.125	.585	.490
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y27	Pearson	.215	.103	.088	.220	.142	.254	-	.432	-	-.105	.019	.240	-.013	.715**	-.061
	Correlation							.003	*	.103						
	Sig. (2-tailed)	.238	.574	.634	.227	.438	.161	.985	.013	.574	.568	.917	.186	.945	.000	.738
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson	.592	.268	.481	.349	.405	.227	.409	.361	.158	.381*	.321	.522**	.392*	.499**	.401*
	Correlation	**		**		*		*	*							

Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	TOTAL
.171	-.022	.088	.261	.645**	-.053	.003	.023	-.142	.358*	.006	.215	.592**
.349	.904	.630	.148	.000	.774	.987	.901	.437	.044	.972	.238	.000
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.048	-.162	-.181	.047	.200	-.187	-.063	.306	.149	-.188	.025	.103	.368**
.796	.376	.321	.797	.273	.307	.732	.089	.414	.304	.893	.574	.138
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.417*	-.081	-.001	.048	.249	-.308	-.100	-.238	.084	.066	.184	.088	.481**
.017	.660	.996	.794	.169	.087	.588	.190	.648	.720	.313	.634	.005
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.408*	-.385*	.435*	-.229	.049	-.144	.016	-.201	.032	.249	.156	.220	.349**
.020	.030	.013	.207	.791	.433	.930	.270	.862	.169	.394	.227	.050
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.017	-.021	.156	.177	-.199	-.051	.097	-.078	.226	.051	.870**	.142	.405*
.927	.908	.395	.334	.276	.783	.597	.670	.215	.780	.000	.438	.022
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.173	.114	-.050	.310	-.143	-.073	.205	.038	-.083	-.290	.187	.254	.327**
.344	.534	.785	.085	.436	.692	.260	.837	.651	.108	.305	.161	.211
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.133	.032	-.157	.280	.092	-.176	.357*	-.033	.147	.060	-.022	-.003	.409*
.467	.863	.390	.121	.615	.335	.045	.859	.424	.746	.906	.985	.020
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.118	-.071	-.055	.063	-.021	-.016	.301	.054	.060	-.183	.141	.432*	.361*
.519	.699	.767	.731	.908	.931	.094	.769	.743	.317	.442	.013	.043
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.015	.250	-.113	.056	.011	.034	-.364*	-.010	-.251	.037	-.068	-.103	.458**
.937	.168	.538	.763	.953	.853	.041	.957	.166	.839	.712	.574	.389
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.183	.060	-.315	.201	.105	-.096	.161	-.030	.029	-.084	.122	-.105	.381*
.316	.746	.079	.269	.569	.601	.377	.872	.874	.646	.507	.568	.032
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.205	-.174	.058	.067	.221	-.146	.280	-.139	.068	-.094	.066	.019	.321**
.261	.341	.751	.716	.224	.424	.120	.447	.713	.608	.720	.917	.074
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.173	.003	.232	.079	.153	.020	.023	.040	-.011	.303	-.066	.240	.522**
.344	.989	.201	.666	.403	.914	.902	.826	.950	.091	.720	.186	.002
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
-.197	.483**	-.192	.191	.211	.128	-.067	.576**	-.091	-.106	.277	-.013	.392*
.279	.005	.293	.294	.246	.486	.717	.001	.622	.562	.125	.945	.026





.182	.120	.182	.271	.122	-.036	.109	.078	-.205	-.001	.002	1	.479**
.320	.513	.319	.133	.507	.846	.552	.670	.260	.996	.992		.006
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
.304	.145	.112	.409*	.375*	-.068	.429	.486	.536	.409	.388*	.479**	1
.090	.430	.540	.020	.034	.710	.208	.309	.844	.250	.028	.006	
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

### Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	15

### Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	27

### Lampiran 9. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas

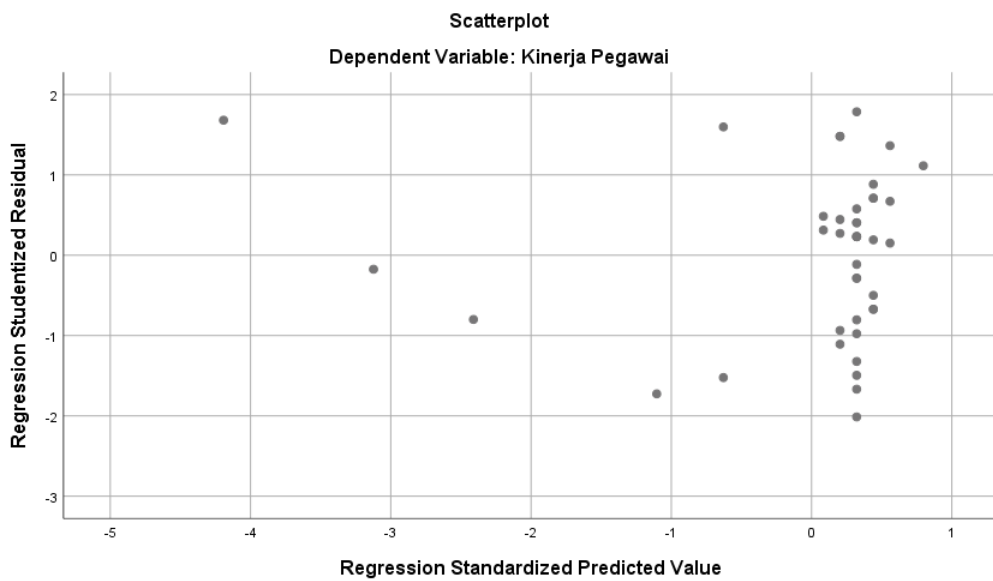
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

	Std. Deviation	4.79662334
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.066
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.993	7.148		5.455	.000		
	Lingkungan Kerja Fisik	.234	.110	.322	2.120	.040	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## c. Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.993	7.148		5.455	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.234	.110	.322	2.120	.040

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Lampiran 10. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 <sup>a</sup>	.103	.080	5.870

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

## Lampiran 11. Tabel T

## Ttabel

## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18246	4.54070	5.84091	10.21463
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## Lampiran 12. Tabel R

Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

### Lampiran 13. Distribusi Frekuensi

#### Variabel X

##### Statistics

##### TOTAL

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		60.4081
Std. Error of Mean		.91359
Median		78.1420
Mode		55.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		50.14508
Variance		54.432
Range		43.00
Minimum		69.00
Maximum		102.00
Sum		2850.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

##### TOTAL

	Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	3	9.4	9.4	9.4
	37	12	37.5	37.5	46.9
	38	11	34.4	34.4	81.3
	39	5	15.6	15.6	96.9
	40	1	3.1	3.1	100.0
Total		32	100.0	100.0	

#### Variabel Y

##### Statistics

TOTAL		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		97.5000
Std. Error of Mean		1.41919
Median		98.0000
Mode		98.00 <sup>a</sup>

Std. Deviation	8.02818
Variance	64.452
Range	33.00
Minimum	79.00
Maximum	112.00
Sum	3120.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown	

**TOTAL**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	79.00	1	3.1	3.1	3.1
	84.00	2	6.3	6.3	9.4
	85.00	1	3.1	3.1	12.5
	86.00	1	3.1	3.1	15.6
	88.00	1	3.1	3.1	18.8
	91.00	1	3.1	3.1	21.9
	94.00	2	6.3	6.3	28.1
	95.00	1	3.1	3.1	31.3
	96.00	2	6.3	6.3	37.5
	97.00	2	6.3	6.3	43.8
	98.00	3	9.4	9.4	53.1
	99.00	1	3.1	3.1	56.3
	100.00	1	3.1	3.1	59.4
	101.00	3	9.4	9.4	68.8
	102.00	3	9.4	9.4	78.1
	104.00	1	3.1	3.1	81.3
	106.00	1	3.1	3.1	84.4
	107.00	3	9.4	9.4	93.8
	109.00	1	3.1	3.1	96.9
	112.00	1	3.1	3.1	100.0
Total		32	100.0	100.0	