

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BALAI BESAR STANDARDISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI LOGAM DAN MESIN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN KOTA BANDUNG TAHUN 2022

¹Demita Dwi Rahayu

²Rudiana

³Ufa Anita Afrilia

¹Program Studi Administrasi Pemerintahan, Universitas Padjadjaran

²Departemen Ilmu Pemerintahan, Universitas Padjadjaran

³Program Studi Administrasi Pemerintahan, Universitas Padjadjaran

E-mail Koresponden: demita19001@mail.unpad.ac.id

Abstract

Based on the results of the pre-research interviews, several deficiencies were found regarding the work environment, both physically and non-physically, as well as deficiencies in ASN job satisfaction at the Center for Standardization and Services for the Metal and Machinery Industry, Ministry of Industry, Bandung City. Deficiencies in the work environment include minimal lighting, stuffy workspace, less harmonious work relations between superiors and subordinates, while job satisfaction can be seen in the large number of office employees who arrive late, and promotion opportunities that are not obtained by all ASN. Because of this, it will affect the performance of ASN. This study used quantitative research methods using research hypotheses, data analysis namely descriptive statistics, multiple linear regression, coefficient of determination, F test, and T test. The population in this study were State Civil Servants at the Center for Standardization and Metal and Machinery Industry Services Ministry of Industry of Bandung City as many as 130 people, with a sample of 30 ASN. The results showed that the work environment and job satisfaction had a combined effect on ASN performance of 54.5%, ASN performance had an average of 89.45%, and work environment variables and job satisfaction had a positive influence on ASN performance. This means that the better the work environment and job satisfaction, the better the performance of ASN.

Keywords: State Civil Apparatus, Center for Standardization and Services for the Metal and Machine Industry, Job Satisfaction, Performance, and Work Environment.

Abstrak

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian ditemukan beberapa kekurangan mengenai lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik, serta kekurangan pada kepuasan kerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung. Kekurangan pada lingkungan kerja antara lain penerangan yang minim, pengapnya ruang kerja, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis, sementara pada kepuasan kerja dapat terlihat pada masih banyaknya pegawai kantor

yang datang terlambat, dan kesempatan promosi yang tidak didapat oleh semua ASN. Karena adanya hal tersebut maka akan berpengaruh terhadap kinerja ASN. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan hipotesis penelitian, analisis data yakni statistik deskriptif, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Populasi pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung sebanyak 130 orang, dengan sampel sebanyak 30 ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara gabungan terhadap kinerja ASN sebesar 54,5%, kinerja ASN memiliki rata-rata sebesar 89,45%, serta variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Artinya semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja ASN.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara, Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin, Kepuasan Kerja, Kinerja, dan Lingkungan Kerja.

Latar Belakang

Kondisi lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kualitas kerja ASN. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan, keamanan, serta ketentraman bagi pegawai, akan menciptakan kepuasan kerja bagi ASN dalam organisasi. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai, tidak luput dari perhatian organisasi, karena pada dasarnya kepuasan kerja lahir dari kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Misalnya kebersihan, kondisi ruangan yang nyaman, fasilitas pendukung, hubungan baik kepada atasan atau sesama rekan kerja. Meningkatnya keamanan dan kreativitas pegawai dapat terwujud apabila lingkungan kerjanya pun terindikasi baik sehingga diharapkan kepuasan kerja akan terwujud.

Berdasarkan hasil dari wawancara pra penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis terkait kondisi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, dan kinerja ASN di BBSPJILM masih terdapat beberapa kekurangan yang dirasakan oleh pegawai. Untuk lingkungan kerja fisik seperti penerangan yang masih minim dan ada lampu yang tidak menyala, misalnya di beberapa sudut ruangan atau di sekitar tangga. Temperatur di dalam ruangan terasa panas apabila siang hari, dikarenakan banyaknya Bau-bauan dalam ruangan hanya berasal dari toilet karena

kurangnya pengharum ruangan, namun meskipun hanya berasal dari satu ruangan tetap dapat mengganggu konsentrasi kerja. Untuk tata warna gedung dan dekorasi, para pegawai menyebut kurang menarik, karena tidak dilakukan pengecatan ulang dan dekorasi yang dipilih kurang memperhatikan estetika. Selain beberapa hal tersebut, anggaran juga menjadi kendala untuk organisasi melakukan beberapa perubahan. Hal ini juga dikuatkan oleh permasalahan yang dihadapi oleh BBSPJILM yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik seperti kurang terawatnya sarana dan prasarana, fasilitas perpustakaan, dan sarana teknologi informasi yang masih kurang mendukung, yang tertuang dalam laporan pelaksanaan kegiatan triwulan IV tahun anggaran 2022 BBSPJILM.

Sementara untuk lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan kerja antara pegawai dengan atasan dan hubungan kerja sesama pegawai ada beberapa hal yang menjadi sorotan dari pegawai di BBSPJILM. Terdapat sekelompok orang yang memiliki hubungan harmonis dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Namun selain itu juga terjalin hubungan yang kurang harmonis antara beberapa pegawai dengan atasan atau rekan kerja. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan latar belakang,

pembagian beban kerja pada pegawai, perubahan struktur dan manajemen, kurangnya komitmen dari pimpinan, serta kurangnya komunikasi informal. Komunikasi informal diperlukan dalam pekerjaan sebagai sarana untuk menyampaikan aspirasi dan gagasan yang dimiliki oleh pegawai kepada top manajemen. Komunikasi yang terjalin di BBSPJILM berupa komunikasi formal sehingga hal ini cenderung membatasi pegawai untuk berargumentasi dan berpendapat.

Kepuasan kerja pegawai di BBSPJILM diukur menggunakan pengamatan atau observasi dan kuesioner yang disebar ke pegawai. Beberapa pegawai di BBSPJILM merasa masih belum mendapat kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor dan jam pulang kerja yang tidak seharusnya. Pegawai terkesan hanya menjalankan tugas sebagaimana mestinya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Jika dilihat dari gaji, cukup memuaskan, hanya saja sarana untuk menyalurkan komunikasi dan ketidakpuasan terhadap sistem manajemen yang terbentuk cenderung mengarahkan ketidakpuasan dalam bekerja. Kesempatan promosi pun tidak luput dari perhatian pegawai, kerana kesempatan promosi biasanya hanya dilakukan atas keputusan top manajemen, sehingga tidak semua pegawai mendapat kesempatan promosi yang sama.

Salah satu indikator dalam menilai kinerja ASN menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Menumpuknya pekerjaan di akhir waktu sementara ada pekerjaan lain yang belum selesai dan banyaknya pelayanan konsultasi di berbagai urusan, membuat beberapa pegawai di BBSPJILM belum mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Para pegawai yang merasa kesulitan

dalam membagi waktunya dalam menyelesaikan pekerjaannya, menyiasatinya dengan Menyusun rencana kerja, menentukan skala prioritas pekerjaan berdasarkan pekerjaan penting dan mendesak, pekerjaan tidak penting dan mendesak, pekerjaan penting dan tidak mendesak, pekerjaan tidak penting dan tidak mendesak yang dapat ditunda penyelesaiannya. Indikator selanjutnya yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja ASN adalah kemampuan bekerjasama, setiap pegawai harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditentukan dengan hasil yang maksimal. Pegawai harus memastikan pekerjaan yang ia selesaikan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, memastikan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan instruksi, serta pegawai bertanggung jawab untuk memastikan pekerjaan yang diselesaikan tidak terdapat kesalahan dengan cara memeriksa ulang hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut: 1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin (BBSPJILM) Kementerian Perindustrian Kota Bandung Tahun 2022? 2. Seberapa besar kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin (BBSPJILM) Kementerian Perindustrian Kota Bandung Tahun 2022? 3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin (BBSPJILM)

Kementerian Perindustrian Kota Bandung Tahun 2022?

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2013) merupakan jawaban sementara atas identifikasi masalah, dimana identifikasi masalah tersebut diungkapkan dalam bentuk pertanyaan. H1 : Kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin (BBSPJILM) Kementerian Perindustrian Kota Bandung Tahun 2022. H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin (BBSPJILM) Kementerian Perindustrian Kota Bandung Tahun 2022. H3 : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang didasarkan pada filsafat positivisme (memandang suatu fenomena yang dapat diklasifikasikan, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat), dengan menggunakan populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013). Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang penulis ajukan, terdapat 3 variabel yang masing-masing variabel memiliki indikator yang digunakan untuk mengolah dan membuat kuesioner. Ketiga variabel dan indikator tersebut adalah lingkungan kerja sebagai variabel independen (X_1) dengan menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2007:21), kemudian diperkuat oleh pendapat Sihombing (2010:37), selanjutnya variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen (X_2) dengan menggunakan indikator menurut pendapat Luthans (2011), dan yang terakhir

yakni kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai variabel dependen (Y) dengan menggunakan indikator menurut pendapat Mathis dan Jackson (2006:378).

Metode pengumpulan data yang penulis lakukan untuk memperoleh data yakni, wawancara pra penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran deskriptif tentang kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung, observasi langsung selama satu bulan, dokumen berupa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2021, dan kuesioner yang menjadi data utama. Dalam penelitian ini kuesioner dan signifikan terhadap kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin (BBSPJILM) Kementerian Perindustrian Kota Bandung Tahun 2022.

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data kuantitatif yang dibutuhkan dalam jumlah besar. Jika dilihat dari cara menjawabnya, penelitian ini menggunakan jenis kuesioner tertutup. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang ASN, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 30 ASN, yang didapat dari rumus teori *roscoe*, dimana bila dalam penelitian menggunakan analisis korelasi atau regresi berganda, maka jumlah anggota sampel yang akan diambil minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti, menurut Roscoe dalam bukunya berjudul *Research Methods for Business* (1982) yang dikutip oleh Sugiyono (2013). Kuesioner tersebut akan ditujukan kepada 30 ASN di BBSPJILM.

Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 26. Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui apakah daftar pernyataan dalam kuesioner mampu menjawab permasalahan hingga tujuan penelitian tercapai atau tidak. Untuk mengukur validitas, digunakan rumus yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi produk dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS, yakni sebagai berikut.

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

Dengan memperhatikan kriteria yang sudah ditentukan, yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 atau $\leq 0,05$. Apabila masing-masing butir pernyataan memenuhi kriteria berikut, maka dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak, dengan kata lain apabila digunakan berkali-kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 121:2013). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan ketentuan hasil $\alpha > 0,6 =$ reliabel atau konsisten dan apabila $\alpha < 0,6 =$ tidak reliabel atau konsisten (Ghozali, 2013).

2. Metode Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Merupakan salah satu ukuran statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Terdapat 2 macam persamaan regresi, jika variabel dependen dihubungkan dengan satu variabel independent, maka persamaan yang digunakan adalah regresi linier

sederhana. Apabila variabel independen berjumlah lebih dari satu, maka regresi yang dihasilkan adalah persamaan regresi linier berganda (Priyono, 2008). Penelitian ini memakai dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y) yakni variabel lingkungan kerja (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2), dan variabel kinerja ASN (Y). Maka persamaan yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan menggunakan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

b. Koefisien Determinasi

Merupakan sebuah perhitungan yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sehingga dapat dinyatakan besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Persamaan koefisien korelasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Untuk mengetahui interpretasi koefisien determinasi dapat menggunakan pedoman menurut Sugiyono sebagai berikut :

Besarnya Nilai r ²	Interpretasi
0,00-19,99	Pengaruh rendah sekali
20,00-39,99	Pengaruh rendah
40,00-59,99	Pengaruh sedang
60,00-79,99	Pengaruh tinggi
80,00-100	Pengaruh tinggi sekali

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh dari variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y). Uji F dilakukan dalam melihat pengaruh dari keseluruhan variabel independen (X) secara bersama-sama

terhadap variabel dependen (Y). Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat dikatakan jika variabel independen (X) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y) ataupun sebaliknya. Serta jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka akan menguatkan bahwa variabel independen secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengambilan keputusan dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat dalam tabel anova dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Rumus untuk mencari F_{tabel} menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 26 adalah :

DF1 : K-1

DF2 : N-k

Adapun ketentuan dari uji F menurut Ghozali (2016) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 . Artinya, semua variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji T

Dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian terkait pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T adalah nilai yang digunakan untuk mencari tahu tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis melalui nilai T-statistik. Suatu pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan apabila nilai t-

statistik lebih besar dari 1,96 namun apabila nilai t-statistik kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2013).

Pengambilan keputusan dapat dilakukan melalui mengetahui nilai signifikansi pada tabel *coefficients*. Dasar pengujian hasil Uji T ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05, dengan kriteria menurut Ghozali (2016) adalah sebagai berikut : 1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. 2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Lokasi penelitian ini bertempat di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung yang beralamat di Jalan Sangkuriang No.12, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40135 dengan durasi penelitian selama 1 bulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah dilakukan analisis dan perhitungan didapat hasil sebagai berikut:

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

- a) Variabel lingkungan kerja (X_1) yang terdiri dari dua dimensi yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki 5 indikator dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 butir pernyataan. Keseluruhan pernyataan yang mewaliki setiap indikator dalam variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid hal ini karena seluruh

nilah r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan taraf signifikansi 5% dari 33 sampel yaitu 0,344. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki 2 indikator dengan jumlah pernyataan sebanyak 4 butir pernyataan Keseluruhan pernyataan yang mewaliki setiap indikator dalam variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid hal ini karena seluruh nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan taraf signifikansi 5% dari 33 sampel yaitu 0,344. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas Item Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik

Item Pernyataan (X1)	Koefisien Korelasi	Sig (2-tailed)	Keputusan
1	,601	,000	VALID
2	,554	,001	VALID
3	,388	,026	VALID
4	,359	,040	VALID
5	,573	,000	VALID
6	,500	,003	VALID
7	,622	,000	VALID
8	,641	,000	VALID
9	,435	,011	VALID

b) Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki jumlah indikator dengan jumlah pernyataan sebanyak 15 butir pernyataan. Keseluruhan pernyataan yang mewaliki setiap indikator dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid hal ini karena seluruh nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan taraf signifikansi 5% dari 33 sampel yaitu 0,344. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2. Uji Validitas Item Kuesioner Kepuasan Kerja

Item Pernyataan (Y)	Koefisien Korelasi	Sig (2-tailed)	Keputusan
10	,658	,000	VALID
11	,613	,000	VALID
12	,483	,004	VALID
13	,567	,001	VALID
14	,696	,000	VALID
15	,544	,001	VALID
16	,532	,001	VALID
17	,469	,006	VALID
18	,575	,000	VALID
19	,608	,000	VALID
20	,701	,000	VALID
21	,648	,000	VALID
22	,423	,014	VALID
23	,417	,016	VALID
24	,529	,002	VALID

c) Variabel kinerja ASN (Y) memiliki jumlah indikator dengan jumlah pernyataan sebanyak 9 butir pernyataan. Keseluruhan pernyataan yang mewaliki setiap indikator dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid hal ini karena seluruh nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan taraf signifikansi 5% dari 33 sampel yaitu 0,344. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Uji Validitas Item Kuesioner Kinerja ASN

Item Pernyataan (Y)	Koefisien Korelasi	Sig (2-tailed)	Keputusan
25	,365	,037	VALID
26	,576	,000	VALID
27	,412	,017	VALID
28	,583	,000	VALID
29	,453	,008	VALID
30	,433	,012	VALID
31	,540	,001	VALID
32	,505	,003	VALID
33	,581	,000	VALID

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 26 didapat bahwa hasil pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel dengan ketentuan $\alpha > 0,6$, dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha per Variabel

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	,791	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	,897	Reliabel
3	Kinerja ASN	,763	Reliabel

2. Metode Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama atau digunakan untuk menjawab identifikasi masalah nomor 3, sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.495	4.492		2.336	.027
	LINGKUNGAN KERJA	.194	.145	.219	1.341	.191
	KEPUASAN KERJA	.299	.081	.600	3.673	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Gambar 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari gambar 1. di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan menunjukkan adanya pengaruh pada masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). hasil yang diperoleh dari uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 10,495 + 0,194X_1 + 0,299X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan hasil sebagai berikut:

- Nilai α sebesar 10,945 nilai ini menunjukkan konstanta atau keadaan dimana variabel kinerja ASN belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja ASN tidak mengalami perubahan
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,194 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja ASN. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja ASN.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,299 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja ASN. Semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja ASN.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja ASN (Y) atau digunakan untuk menjawab identifikasi masalah nomor 1. Nilai koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.577	.545	1.775

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

berkisar antara nol sampai satu. Nilai yang

mendekati satu maka variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Gambar 2. Hasil Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui koefisien determinasi digunakan alat bantu statistik SPSS versi 26. Setelah dilakukan pengujian koefisien determinasi terhadap variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja ASN (Y), diperoleh hasil Adjusted R Square sebesar 0,545. Angka tersebut digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja ASN dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$KD = 0,545 \times 100\%$$

$$KD = 54,5\%$$

Jika mengacu pada tabel interpretasi koefisien determinasi dengan menggunakan pedoman menurut Sugiyono (2013), maka 54,5% berada pada interpretasi pengaruh sedang. Angka tersebut memiliki penjelasan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja ASN adalah 54,5%. Sisa dari angka tersebut, yakni 45,5% (100% - 54,5%) dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan menggunakan variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 54,5%, sedangkan pengaruh sebesar 45,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Hasil Uji T digunakan untuk menguji hasil hipotesis secara parsial apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan

Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin (H1) serta apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin (H2) yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.495	4.492		2.336	.027
	LINGKUNGAN KERJA	.194	.145	.219	1.341	.191
	KEPUASAN KERJA	.299	.081	.600	3.673	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Gambar 3. Hasil Uji T

Berdasarkan gambar 3. di atas, dapat diketahui bahwa nilai Thitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 1,341 lebih kecil dari Ttabel 2,051 dengan nilai signifikansi 0,191 lebih besar dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung. Lingkungan kerja merupakan hal mendasar yang sangat penting bagi pegawai ketika melakukan aktivitasnya selama bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif, akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, dengan adanya kondisi tersebut maka akan membuat pegawai bekerja secara optimal. Lingkungan kerja merupakan seluruh hal yang mendukung pegawai dalam bekerja, meliputi sarana dan prasarana fisik maupun non fisik yang dapat memberi kesan nyaman dan aman ketika bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya nilai Thitung untuk variabel kepuasan kerja (X2) adalah 3,673 lebih besar dari Ttabel 2,051 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri

Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung. Setelah dilakukan uji T untuk pengujian hipotesis penelitian, diperoleh hasil hipotesis 1 (H1) variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung. Hasil hipotesis 2 (H2) variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung.

b. Uji F

Hasil uji F digunakan untuk menguji hasil hipotesis nomor 3 (H3) yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin. Hasil pengujian Uji F menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 26 adalah sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.861	2	57.931	18.379	.000 ^b
	Residual	85.105	27	3.152		
	Total	200.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Gambar 4. Hasil Uji F

Berdasarkan gambar 4. diperoleh bahwa Fhitung 18,379 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel yakni 3,34 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung.

Setelah dilakukan uji F untuk pengujian hipotesis penelitian, diperoleh hasil hipotesis 3 (H3) variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung, maka dapat ditarik simpulan bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara gabungan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 54,5% yang berada dalam kategori interpretasi pengaruh sedang, sedangkan pengaruh sebesar 45,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain.
2. Kinerja Aparatur Sipil Negara Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian memiliki rata-rata sebesar 89,45% berdasarkan dokumen Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2021.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,194 dan bertanda positif, sedangkan variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,299 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja ASN.

Referensi

Buku

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV. <https://drive.google.com/drive/u/0/mobile/folders/1OZFbMHbaQXhy4uK14kFGgwnhtohmVHmp>

Jurnal

- Nurlaela, A., dan Trianasari. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1), 69. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/29308>

Sumber Lainnya

- Laporan Pelaksanaan Kegiatan Triwulan IV Tahun Anggaran 2022 (Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin)

Acknowledgement

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung beserta responden yang telah memberi kesempatan, memberi waktu, serta memberi informasi kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi terapan terkait Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara