

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN URUSAN LOGISTIK KANTOR WILAYAH
JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH:

Nama : Dinda Tiara Maulina
NIM : 1900861201026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

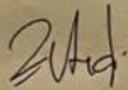
Dengan ini kondisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Dinda Tiara Maulina
NIM : 1900861201026
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera di bawah ini.

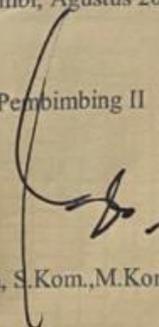
Jambi, Agustus 2023

Dosen Pembimbing I



Sakinah AS, S.E., M.M.

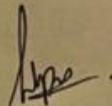
Dosen Pembimbing II



Gupron, S.Kom., M.Kom

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



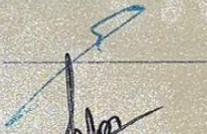
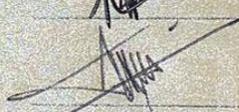
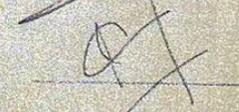
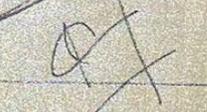
Hana Tamara Putri, S.E., M.M

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

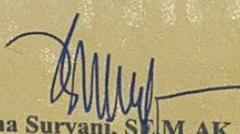
Hari : Kamis, 03 Agustus 2023
Jam : 08.00 WIB – 10.00 WIB
Tempat : Ruang 2 (dua) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Jambi

PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: R. Adisetiawan S.E, M.M	
Sekretaris	: Hana Tamara Putri S.E, M.M	
Penguji Utama	: Ahmadi S.E, M.M	
Anggota	: Hj. Atikah S.E, M.M	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, AK, CA, CMA

Ketua Program Studi


Hana Tamara Putri, S.E, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dinda Tiara Maulina
NIM : 1900861201026
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023



Dinda Tiara Maulina
NIM 1900861201026

PERSEMBAHAN

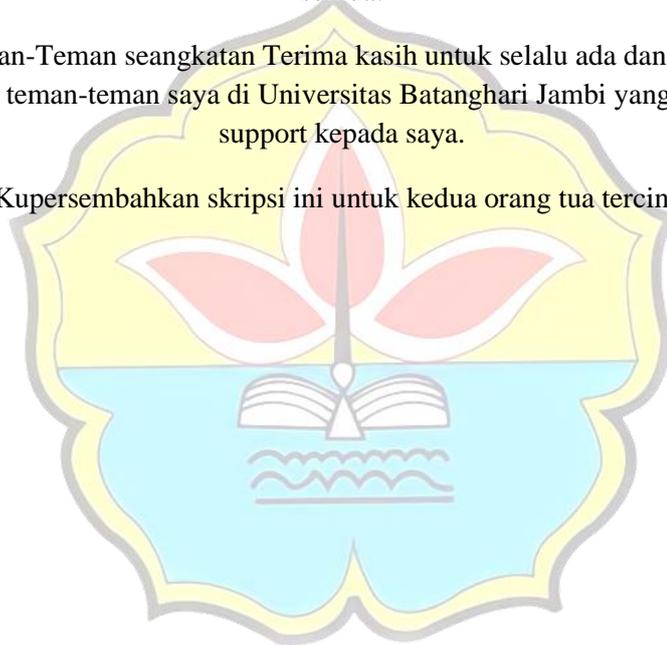
Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku, Ayah dan Ibu yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk ibu dan ayah, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Saya hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu dan ayah. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati ibu dan ayah.

Untuk Keluarga Terima kasih telah memberikan semangat, doa dan kasih sayang kepadaku. Dan inilah merupakan kebahagiaanku dan juga merupakan kebahagiaan kita semua.

Untuk Teman-Teman seangkatan Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta teman-teman saya di Universitas Batanghari Jambi yang selalu memberi support kepada saya.

Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta.



ABSTRAK

Dinda Tiara Maulina / 1900861201026 / Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi / Pembimbing 1 Sakinah AS, S.E.,M.M / Pembimbing 2 Gupron, S.Kom.,M.Kom.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga bisa memberi semangat pada para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Disamping itu penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 35 orang pegawai. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,238 atau 23,8%. Hal ini berarti variabel independen (kepuasan kerja dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 23,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan skor termasuk kategori sangat tinggi. Skor tertinggi lingkungan kerja berada pada indikator udara pada pernyataan kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja dengan skor 158. Kemudian rata-rata keseluruhan skor kinerja pegawai termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi berada pada indikator dampak interpersonal sebesar 158. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,238 atau 23,8%. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi sebesar 23,8% .

ABSTRACT

Dinda Tiara Maulina / 1900861201026 / *The Influence of the Work Environment on the Performance of the Logistics Affairs Agency for the Logistics Affairs Agency for the Jambi Regional Office* / Advisor 1st Sakinah AS, S.E.,M.M / Advisor 2nd Gupron, S.Kom.,M.Kom.

One of the factors to improve employee performance is to pay attention to work environment factors. The organization as the work parent must provide a comfortable and conducive work environment so that it can encourage employees to work productively. Besides that, the provision of a comfortable work environment will be able to provide satisfaction to employees with the work done and give a deep impression to employees which in the end employees will have good performance.

An unpleasant work environment will make employees have decreased performance and the time to achieve tasks that have been given can run not according to the target given so that the results of the work system that is implemented become ineffective and inefficient, on the contrary a pleasant work environment will have a good impact on themselves and the company so that employees get satisfaction in achieving their performance and the company also gets the company goals they want to achieve.

This research method is descriptive quantitative using simple linear regression analysis. Research data were obtained from respondents through questionnaires with a total of 35 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25 program.

The results obtained show that the significance value of 0.002 is smaller than 0.05. Then the Adjusted R Square value is 0.238 or 23.8%. This means that the independent variables (job satisfaction and work discipline) affect the dependent variable (employee performance) by 23.8% and the rest are influenced by other variables not included in the study.

The conclusion of this study shows that the average overall score is in the very high category. The highest work environment score is on the air indicator in the statement air conditions in the work space provide comfort to me while working with a score of 158. Then the overall average employee performance score is included in the high category. The highest score is on the interpersonal impact indicator of 158. The results show that the significance value is 0.002, which means the significance value is less than 0.05 and the Adjusted R Square value is 0.238 or 23.8%. It can be said that the work environment has a significant positive effect on employee performance at the Jambi Regional Office Logistics Agency by 23.8%.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi**”.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah Agus Chan dan Ibu Jusnarti sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Rasdi S.Pd, M.M, selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dan membimbing dari awal perkuliahan hingga selesai.

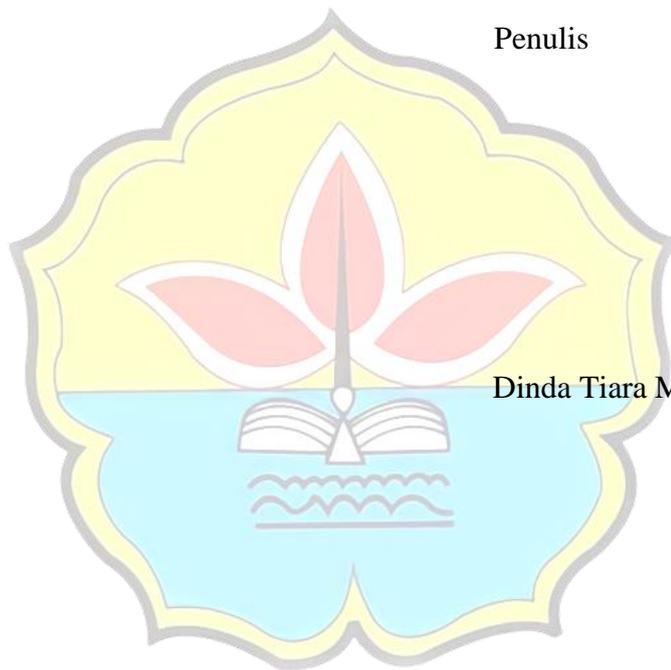
5. Ibu Sakinah AS, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Gupron, S.Kom.,M.Kom selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk mengarahkan dan membimbing saya.
6. Seluruh dosen-dosen dan Staff Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Pimpinan dan karyawan perusahaan yang telah banyak membantu selama penelitian di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.
9. Abang Bripka Donny Agustian S.H, Kakak Ipar Briptu Prigita Susanto S.H dan Kakak Dina Wahyuni Amd.keb, Abang Ipar Muhammad Firdaus S.H dan Keponakan tersayang Minda Syafiqal Haqqi Firdaus, Beryl Kamayel Gionny, Syakiel Zaid Firdaus atas doa dan dukungannya dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
10. Teman kecil Ayu, Ima, Rina, dan Raihana serta teman seperjuangan dari semester 1 sampai akhir Shinta, Besse, Mia, Rika, Della, Tania, Inggi, Tatak, Amel, Caca, dan Beby atas support dan dukungan selama masa perkuliahan hingga selesai.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis

miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Agustus 2023

Penulis



Dinda Tiara Maulina

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	9
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Manajemen	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.4 Kinerja Pegawai	17
2.1.5 Hubungan Antar Variabel	22
2.1.6 Kerangka Pemikiran.....	22
2.1.7 Hipotesis.....	23
2.2 Metode Penelitian.....	24
2.2.1 Jenis dan Sumber Data	24

2.2.2 Populasi dan Sampel	25
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	25
2.2.4 Metode Analisis.....	26
2.2.5 Definisi Operasional Variabel.....	32
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	34
3.1 Profil Perusahaan.....	34
3.2 Sejarah Perusahaan.....	35
3.3 Visi dan Misi	36
3.4 Logo Perusahaan	37
3.5 Nilai-Nilai Perusahaan	38
3.6 Struktur Organisasi.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Karakteristik Responden	40
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
4.1.3 Analisis Regresi Sederhana.....	50
4.1.4 Uji t.....	51
4.1.5 Koefisien Determinasi.....	52
4.2 Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi Tahun 2018-2022	3
Tabel 1.2 Perkembangan Jumlah Sarana dan Prasarana Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi Tahun 2018-2022	5
Tabel 1.3 Stok Beras Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi Tahun 2018-2021.....	6
Tabel 2.1 Skala Likert Pendapat Responden.....	26
Tabel 2.2 Rentang Pengklasifikasian Variabel.....	28
Tabel 2.3 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	30
Tabel 2.4 Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Pada Indikator Pencahayaan	43
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Pada Indikator Kebisingan.....	44
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Pada Indikator Prasarana	45
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Pada Indikator Udara....	46
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas.....	47
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas..	47
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu	48
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Efektivitas Biaya.....	49

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kebutuhan Supervisor.....	49
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Dampak Interpersonal.....	50
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Sederhana	50
Tabel 4.16 Hasil Uji t	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 3.1 Logo Perusahaan	37
Gambar 3.2 Struktur Organisasi.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Bagan Kerangka Pemikiran	58
Lampiran 2. Data Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja	62
Lampiran 3. Data Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai	63
Lampiran 4. Data MSI Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Lampiran 5. Data MSI Variabel Kinerja Pegawai	65



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun.

Hal-hal tersebut memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya (Husaini, 2017:1829).

Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan sumber daya manusianya, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusianya misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain

kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya (Wirawan, 2018:1).

Perusahaan memiliki sejumlah tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pelaksanaan operasionalnya. Penetapan tujuan-tujuan tersebut didasarkan pada kemampuan sumberdaya yang dimiliki khususnya sumberdaya manusia. Dalam fenomena persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, setiap perusahaan berusaha untuk bisa tampil lebih baik dibandingkan pesaing. Keunggulan kompetitif tersebut baru bisa dicapai ketika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan karena karyawan yang merencanakan, melaksanakan, dan yang melakukan evaluasi atas kinerja operasional.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Setyani, 2014:57).

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga bisa memberi semangat pada para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Disamping itu penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang

mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Sazly, 2020:210).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan (Sedarmayanti (2018:24).

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum BULOG) adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. BULOG dibentuk pada 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, bertujuan mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Kantor badan urusan logistik kantor wilayah Jambi berada di Jalan R.DP. Kolopaking No. 40 Telanaipura Jambi. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian, perkembangan jumlah pegawai yang ada di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Badan Urusan Logistik Kantor
Wilayah Jambi Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan
1	2018	31	-
2	2019	36	16,13%
3	2020	34	-5,56%
4	2021	37	8,82%
5	2022	35	-5,41%

Sumber: Perum Bulog Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah pegawai pada kantor Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengalami fluktuasi dengan trend menurun, hal tersebut dikarenakan oleh beberapa hal diantaranya yaitu kondisi lingkungan kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Sihaloho, 2019:274).

Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, lingkungan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi

sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Septian, 2020:206).

Perkembangan jumlah sarana dan prasarana yang ada di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Sarana Dan Prasarana Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi Tahun 2018-2022

Sarana & Prasarana	Tahun					Kebutuhan	Ketersediaan
	2018	2019	2020	2021	2022		
Meja	8	7	7	9	11	27	11
Kursi	24	23	26	24	28	35	28
Komputer	7	9	8	8	7	35	7
Ac	9	12	11	13	12	15	12
Genset	1	1	1	1	1	1	1
Alat Pemadam Api Ringan (Apar)	2	3	3	3	3	6	3
Instalasi Listrik	1	1	1	1	1	1	1
Penerangan	18	23	22	24	26	38	26
Instalasi Air Bersih	1	1	1	1	1	1	1
Hydrant Pemadam Api	2	3	3	3	3	5	3
Sirine/ Alarm Kedaruratan	2	2	2	2	2	5	2
Masker Kebakaran	5	4	5	8	10	30	10
Tempat Ibadah	1	1	1	1	1	4	1
Kamar Mandi	2	3	3	3	3	5	3

Sumber: Perum Bulog Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sarana prasarana terus diupayakan setiap tahunnya untuk dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman

untuk karyawan. Namun ada beberapa sarana dan prasarana yang masih dirasa kurang, karena setelah dilakukan pendataan tidak semua sarana dan prasarana tersebut benar-benar masih baik kondisinya, seperti kursi setelah di dilakukan pendataan ternyata tidak seluruhnya dalam kondisi yang baik.

Kinerja pegawai sebuah instansi atau perusahaan dapat dilihat dari banyaknya atau tingginya angka keberhasilan realisasi target program kerja yang ada. Pada Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi, stok beras yang cukup merupakan salah satu program kerjanya, data stok beras di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Stok Beras Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi
Tahun 2018-2021

No.	Tahun	Target Stok Beras (Ton)	Realisasi Stok Beras	Persentase (%)
1	2018	9.000	7.112	79,02
2	2019	10.000	8.374	83,74
3	2020	15.000	12.481	83,21
4	2021	20.000	9.262	46,31
5	2022	23.000	13.121	57,04

Sumber: Perum Bulog Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa realisasi stok beras pada Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengalami fluktuasi dengan trend meningkat pada tahun 2018 sampai tahun 2020, namun mengalami penurunan pada tahun 2021 dan Kembali meningkat pada tahun 2022.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan hal-hal yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh**

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengalami fluktuasi dengan trend menurun.
2. Berdasarkan hasil observasi awal kepada beberapa orang pegawai kinerja pegawai dinilai cukup rendah dikarenakan kurangnya sikap saling menghargai toleransi diterapkan oleh sebagian besar pegawai.
3. Stok beras di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi tidak mencapai target.
4. Sarana dan prasarana yang tersedia kurang memadai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja dan kinerja pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan lingkungan kerja dan kinerja pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
 - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
 - b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja yang terhadap kinerja Pegawai.
 - b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah, 2017:27). Sedangkan menurut Wijayanti (2012:22) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan (Terry, 2013:1).

Dalam pengelolaan suatu organisasi atau sebuah perusahaan diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam ilmu manajemen dikenal berbagai fungsi manajemen, yang ditemukan dan dikembangkan oleh banyak ahli di bidang ini. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan tersebut dapat dicapai bila perusahaan mengelola secara optimal dalam sumber-sumber yang dimilikinya. Beberapa di antara fungsi-fungsi manajemen tersebut menurut Wijayanti (2012:9) adalah sebagai berikut:

a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, sistem, metoda, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perangan, dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja, penugasan tanggung jawab tertentu, pendelegasian wewenang.

c) Penyusunan personalia (*staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi kepada pegawai dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d) Pengarahan (*leading*)

Pengarahan adalah untuk membuat dan mendapatkan para pegawai melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan.

e) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan serta penerapan sumber daya organisasi dan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen memiliki lima fungsi dasar yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, pengawasan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Efisiensi berarti melakukan tugas dengan cara yang paling hemat biaya dan waktu sedangkan efektivitas berarti mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan menerapkan konsep-konsep manajemen organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan mencapai tujuan dengan lebih terarah.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda.

MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007:41).

Dalam kehidupan organisasi publik sumber daya manusia memegang peranan yang semakin penting, karena ia penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Di samping itu, perannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain termasuk teknologi yang canggih sekalipun. Hal ini disebabkan oleh fungsi dan tugas utama lebih banyak bersifat regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitasi kebijakan. Penentuan peran seperti ini seiring dengan perkembangan ilmu administrasi publik, di mana pemerintah tidak lagi mendominasi semua peran dalam penyediaan barang-barang dan pelayanan publik. Urgensi peran sumber daya manusia dalam organisasi publik ditunjukkan melalui penentuan dan penataan pelayanan publik. Peran ini menunjukkan perlunya manajemen sumber daya manusia yang efektif. Yang menjadi fokus perhatian dalam hal ini adalah kemampuan manusia (*human potential*), karena manusialah yang dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi, manusia yang dapat menggerakkan sumber daya-sumber daya yang lainnya, termasuk mengendalikan teknologi yang ada di dalam organisasi (Syafri, 2014:9).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu

prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurrahman, 2009:20).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan terhadap peran krusial tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Fokus utama MSDM adalah mengelola dinamika interaksi antara organisasi dan karyawan yang memiliki kepentingan beragam. Peran SDM semakin penting karena berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Peran ini semakin relevan dengan perkembangan administrasi publik yang lebih inklusif. MSDM menjadi krusial dalam mengoptimalkan kemampuan manusia, yang dapat menggerakkan semua aspek organisasi termasuk teknologi. MSDM melibatkan penanganan masalah terkait pegawai dan tenaga kerja lainnya. MSDM merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan individu yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam jaringan sistem informasi manajemen sumber daya manusia dan desain pekerjaan menunjukkan bagaimana cara-cara SDM yang professional diperluas dalam departemen informasi SDM sebagai basis dasar untuk menerapkan analisis pekerjaan yang menyediakan pelayanan lebih baik dalam pelaksanaan tugastugas manajer atau pimpinan. Kemudian bagian tersebut diamanatkan/ditunjukkan untuk bahan informasi sumber daya manusia serta konsekuensi dari pengelolanya (Taufiqurrahman, 2009:48).

Adapun fungsi yang utama dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sistem informasi analisis pekerjaan menurut Taufiqurrahman (2009:48) adalah sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi tentang tantangan lingkungan yang dapat mempengaruhi individu.
- b) Menghapuskan persyaratan yang tidak diperlukan atau tidak relevan yang dapat membedakan pekerjaan pegawai.
- c) Menemukan unsur pembagian tugas yang dapat membantu atau menghalangi kualitas dari lingkungan kerja.
- d) Merencanakan persyaratan bagi departemen SDM mendatang.
- e) Sebagai penghubung dan control antara pelamar pekerjaan dan pembukaan lowongan kerja.

MSDM dan analisis pekerjaan melibatkan pengembangan profesionalisme SDM dalam sistem informasi, memastikan relevansi pekerjaan, serta mengoptimalkan kualitas lingkungan kerja melalui pembagian tugas. Fungsi-fungsi tersebut mendukung keselarasan dan efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Definisi Tempat Kerja menurut Undang-Undang No 1 Tahun 1970 ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak maupun tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya. (UU Republik Indonesia)

Menurut Rahmawanti (2014:6) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi tempat kerja menurut Rahmawanti (2014:34):

1. Pencahayaan di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Untuk itu pihak manajemen haruslah memperhatikan dengan baik mengenai penerangan ini agar semua kegiatan dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai dapat dijalankan dengan baik. Disamping itu juga akan dapat memberikan efek kesehatan bagi para karyawan di perusahaan, terutama kesehatan mata.

2. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

3. Prasarana di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap karyawan menginginkan fasilitas atau prasarana yang baik dan lengkap. Untuk itu pihak manajemen haruslah memperhatikan bagaimana fasilitas atau prasarana di ruangan kerja

misalnya dengan menyediakan pendingin ruangan ataupun kipas angin, tata letak prasarana, hingga warna yang membuat nyaman karyawan.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Untuk itu pihak manajemen haruslah memperhatikan pergantian udara masuk dan keluar di ruangan kantor dalam rangka menjaga kesehatan pegawai.

Faktor Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan Kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan kerja yang meliputi suasana yang ada disekitar pegawai. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Sedarmayanti (2011:48) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik:

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- b. Hubungan antar pegawai.
- c. Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

2.1.4 Kinerja Pegawai

Menurut Adamy (2016:24) Kinerja Pegawai adalah seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk

kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap komperatif.

Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan Pegawai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kinerja yang dicapai Pegawai dengan standar suatu pekerjaan pada organisasi atau perusahaan tersebut (Robbins, 2015:71).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan banyak faktor, seperti harapan, kemampuan, tingkat imbalan, motivasi, kepuasan, dan sebagainya. Kinerja menurut Bukit (2017) adalah proses melalui cara organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Pegawainya. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, jujur, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para Pegawai. Hal itu tentunya akan mengantungkan organisasi itu sendiri.

Kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja (Handoko, 2018). Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja menurut Priyono (2017) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh Pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh pegawai dan organisasi untuk meningkatkannya (Marvilli, 2016).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penekanan makna kinerja ini adalah hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai (Mustika, 2013).

Secara keseluruhan, penilaian kinerja Pegawai merupakan suatu ukuran efektivitas organisasi. Melalui upaya tenaga kerja secara individu dimana tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, jika kinerja Pegawai dapat diperbaiki, maka kinerja organisasi akan meningkat. Dengan demikian penilaian kerja Pegawai merupakan suatu aktivitas yang kritis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Keberhasilan pemanfaatan kinerja Pegawai akan sangat menolong perkembangan organisasi (Husaini, 2017).

Kinerja Pegawai tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai Pegawai merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu (Suprihati, 2014).

Menurut Mahmudi (2018) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2018) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi,

teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja

Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Menurut Adamy (2016) kriteria atau indikator untuk mengukur kinerja Pegawai, yaitu:

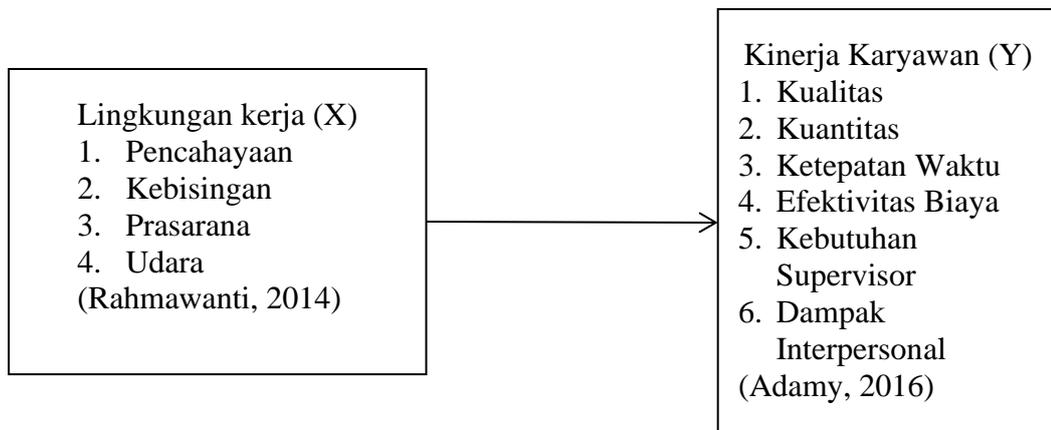
1. *Quality* atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* atau kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.
3. *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
4. *Cost-Efectivenese* atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material).
5. *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
6. *Interpersonal impact* atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana Pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama diantara Pegawai.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

Lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana (2013) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Agastia, 2014).

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja memengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat memengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang karyawan, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka bagan pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu lingkungan kerja (X) sedangkan variabel dependen adalah kinerja Pegawai (Y).

2.1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis digunakan sebagai praduga atas masalah yang akan diteleti. Berdasarkan perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga lingkungan kerja baik dan kinerja pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi tinggi.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.

2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah lingkungan kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja Pegawai pada Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.

2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber pada Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.

2.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan karena sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi yang berjumlah 35 orang, dalam penelitian ini karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka menggunakan metode total sampling sehingga total populasi dijadikan sampel. Sehingga pada penelitian ini jumlah 35 orang.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019):

a. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan

observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan pada Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Tabel 2.1
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

2.2.4 Metode Analisis

2.2.4.1 Analisis Deskriptif

Untuk menjawab tujuan pertama dan hipotesis pertama digunakan analisis deskriptif dengan alat analisis rentang skala. Analisis deskriptif mempunyai fungsi untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh kecenderungan dari variasi variabel lingkungan kerja dan kinerja Pegawai dengan rantang skala seperti sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$Rs = 35 \frac{5-1}{5}$$

$$Rs = 28$$

- Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = n x skor terendah

$$= 35 \times 1$$

$$= 35$$

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi

$$= 35 \times 5$$

$$= 175$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Skor
35 – 62	Sangat Baik/Sangat Tinggi
63 – 90	Baik/Tinggi
91 – 118	Cukup Baik/Sedang
119 – 146	Tidak Baik/Rendah
147 – 175	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah

(Sumber : Sugiyono, 2019)

2.2.4.2 *Method of Succesive Internal (MSI)*

Pada penelitian ini, data hasil jawaban kuisioner merupakan data ordinal. Pada instrumen penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal dengan bentuk *Likert Scale* yang jawabannya terdiri dari yang sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk itu, perlu dilakukan transformasi data dari ordinal ke interval menggunakan MSI (*Method of Succesive Internal*) (Sugiyono, 2019:25).

Menurut Sugiyono (2019:25), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor

5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$S = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

2.2.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 25.0 (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

- Dimana :
- Y : Kinerja Pegawai
 - a : Konstanta
 - b : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
 - X : Lingkungan Kerja
 - e : Suku sisaan (*error/residual*)

2.2.4.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Korelasi adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui kekuatan hubungan antara satu variabel lainnya, baik hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel terikat yang satu dengan variabel terikat lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya secara parsial (Syekh, 2011:75).

Analisis korelasi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ukuran kekuatan hubungan tersebut dinamakan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan r . Kisaran r bervariasi antara -1 sampai dengan +1. Suatu hal yang perlu diingat bahwa apabila hasil perhitungan korelasi minus (-) berarti korelasi negatif. Apabila hasilnya positif (+) berarti korelasinya positif, apabila hasilnya mendekati 1 (semakin mendekati 1) semakin kuat dan semakin mendekati nol semakin lemah. Interpretasi koefisien korelasi nilai r dapat dilihat pada tabel berikut (Syekh, 2011:76):

Tabel 2.3
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
0,08 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X_1 terhadap variabel terikat Y . Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel

independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan: KD : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

2.2.4.5 Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Langkah-langkah pengujian uji *t* adalah sebagai berikut:

1) Rancangan hipotesis

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3) Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah

- H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$
- H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai, sedangkan

bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.5 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.4
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X) (Rahmawanti, 2014:34)	Lingkungan kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak maupun tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya	1. Pencahayaan	1. Lampu 2. Keamanan pencahayaan	Ordinal
			2. Kebisingan	3. Kebisingan 4. Kenyamanan suara	
			3. Prasarana	5. Tata letak prasarana 6. Warna 7. Fasilitas	
			4. Udara	8. Ventilasi 9. Kondisi udara 10. Temperatur	
2	Kinerja Pegawai (Y) (Adamy, 2016: 77)	Kinerja Pegawai adalah suatu alat untuk menentukan banyaknya pekerjaan yang seharusnya dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam suatu kurun waktu tertentu	1. Kualitas	1. Meminimalisir kesalahan kerja 2. Bekerja sesuai standar kerja	Ordinal
			2. Kuantitas	3. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan 4. Mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan	
			3. Ketepatan Waktu	5. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	

				6. Tidak menunda pekerjaan	
			4. Efektivitas Biaya	7. Pegawai menjadi sumber daya perusahaan	
			5. Kebutuhan Supervisor	8. Pegawai bekerja baik tanpa pengawasan	
			6. Dampak Interpersonal	9. Pegawai bekerja sama dengan baik 10. Pegawai memelihara harga diri dan nama baik	



BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Profil Perusahaan

Perusahaan Umum BULOG (Perum BULOG) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003. Pendiriannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2003 yang merupakan Anggaran Dasar Perum BULOG tersebut kemudian diubah kembali menjadi PP Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perum BULOG.

Pendirian Perum BULOG tidak lepas dari keberadaan Lembaga sebelumnya yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG). Sebab, Perum BULOG merupakan hasil peralihan kelembagaan atau perubahan status hukum Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bentuk Perusahaan Umum (Perum). Perubahan status badan hukum BULOG juga mempengaruhi alur koordinasi vertikal yang semula berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI menjadi di bawah koordinasi Kementerian BUMN dan Lembaga Kementerian teknis lainnya.

3.2 Sejarah Perusahaan

Perjalanan Perum BULOG dimulai pada saat dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas.

Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan. Setelah melakukan beberapa perubahan Keppres, Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok BULOG masih sama dengan ketentuan dalam Keppers No 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Dan pada akhirnya, sejak tanggal 20 Januari 2003 LPDN Bulog secara resmi berubah menjadi Perum Bulog berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 7 tahun 2003 yang kemudian direvisi menjadi PP RI No. 6 tahun 2003. Peluncuran Perum Bulog ini dilakukan di Gedung Arsip Nasional Jakarta pada tanggal 10 Mei 2003.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perusahaan Umum (PERUM) BULOG pasal 1 menyebutkan bahwa Perum

BULOG adalah Badan Usaha Milik Negara sebagaimana diatur dalam Undang – undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, yang seluruh modalnya dimiliki negara berupa kekayaan negara yang dipisahkan dan tidak terbagi atas saham, yang menyelenggarakan usaha logistik pangan serta usahalainnya yang dapat menunjang tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

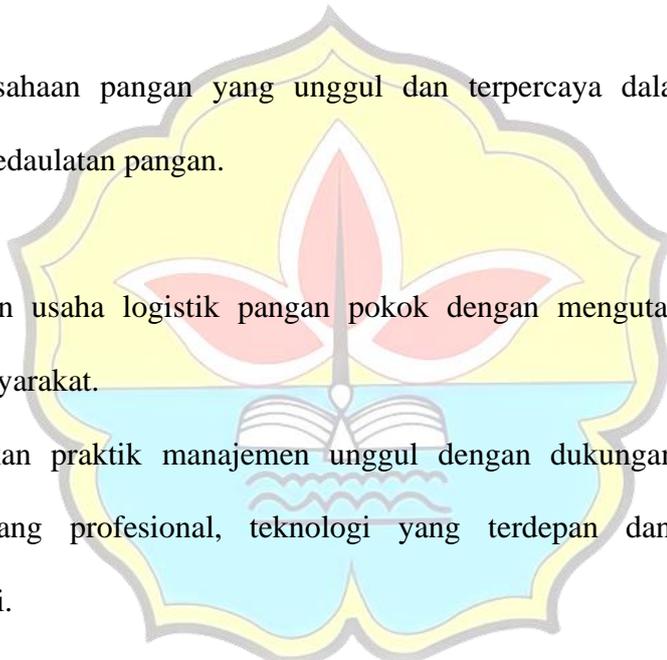
3.3 Visi dan Misi

Visi:

Menjadi Perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

Misi:

1. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.
2. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi.
3. Menerapkan prinsip tata Kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan.
4. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.



3.4 Logo Perusahaan



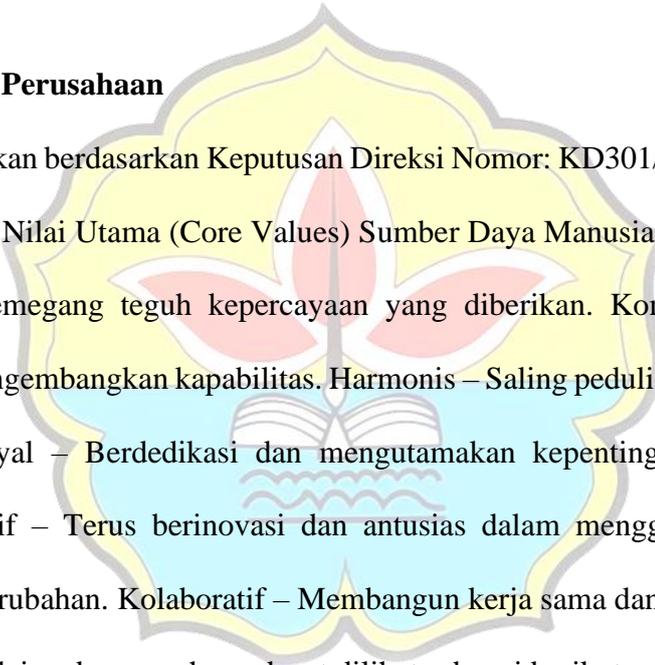
Gambar 3.1 Logo Perusahaan

- a. Matahari dengan gradasi warna kuning ke merah menggambarkan Perum BULOG sebagai perusahaan yang menjadi sumber dari seluruh rangkaian kehidupan bangsa Indonesia yang beraneka ragam termasuk suku dan kultur didalamnya. Matahari juga mencerminkan adanya semangat perubahan dalam diri Perum BULOG, untuk menjadi perusahaan yang lebih profesional, transparan dan sehat.
- b. Huruf/tipografi BULOG berwarna biru menjadi refleksi konkrit akan besarnya peranan Perum BULOG dalam usaha mewujudkan kesejahteraan bangsa Indonesia. Sedangkan bentuk huruf/tipografi yang kokoh menggambarkan bentuk fisik Perum BULOG sebagai sebuah perusahaan yang solid dalam mengelola berbagai misinya.

Logo dapat disertai atau tidak disertai *tagline* atau slogan berupa kalimat "Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan". Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan. Kegiatan bisnis Perum Bulog yaitu melakukan perdagangan komoditi

pangan dan usaha eceran. Adapun beberapa komoditi yang dikelola oleh Perum Bulog antara lain : Jadi, komoditi yang dikelola Perum Bulog bukan hanya beras saja, ada pula gula, kedelai, daging, ikan, dan komoditi lainnya seperti bawang putih, bawang merah, dan minyak goreng. Selain itu, terdapat pula kegiatan bisnis lain yang dijalankan Perum Bulog antara lain usaha logistik/ pergudangan, jasa survei dan pemberantasan hama, jasa penyewaan aset, penyediaan karung plastik, dan usaha angkutan.

3.5 Nilai-Nilai Perusahaan



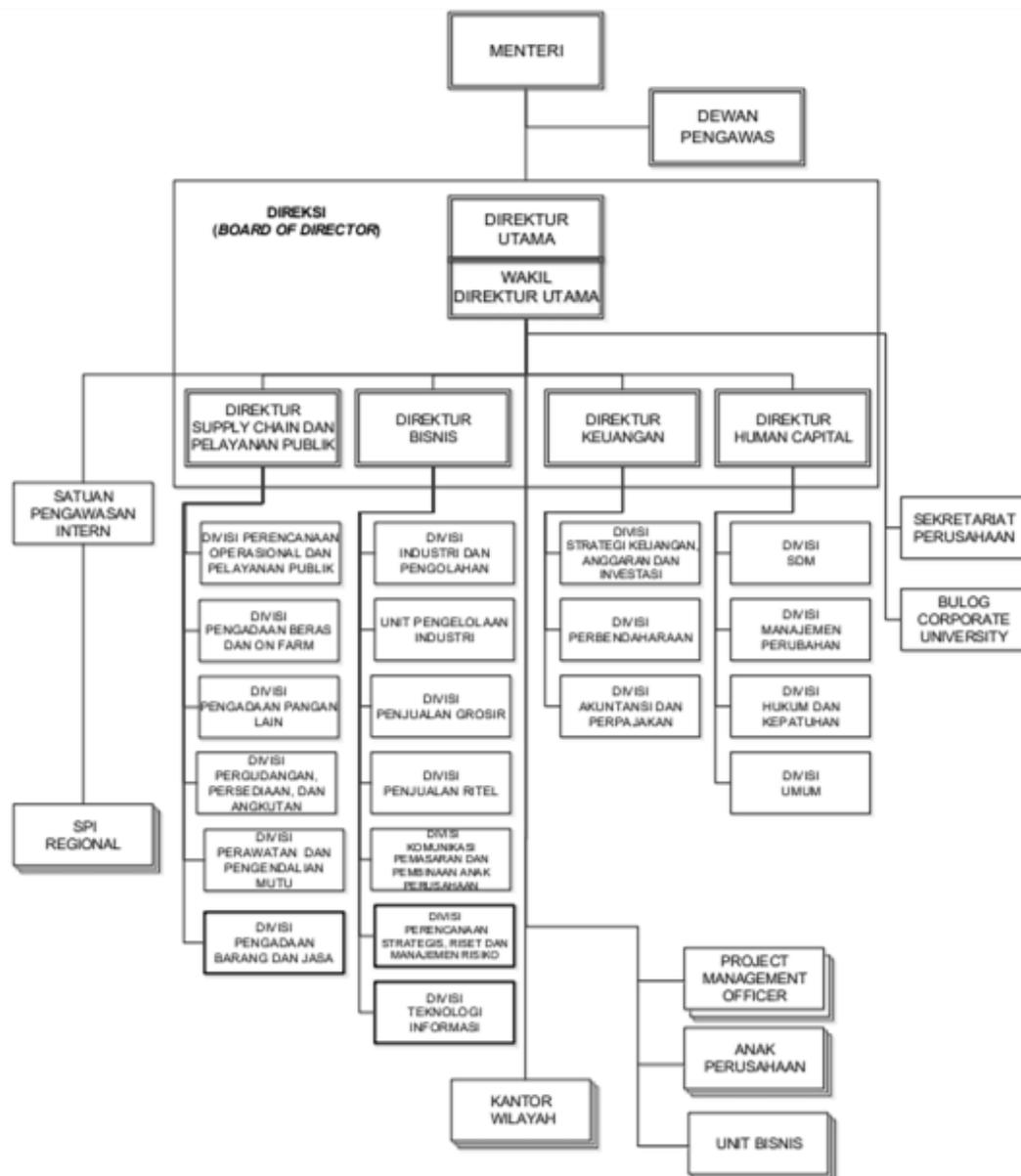
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Direksi Nomor: KD301/DS200/09/2020 tentang Nilai – Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Perum BULOG Amanah – Memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Kompeten – Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Harmonis – Saling peduli dan menghargai perbedaan. Loyal – Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara. Adaptif – Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Kolaboratif – Membangun kerja sama dan sinergitas.

Nilai-nilai pada perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Integritas, konsisten antara ucapan dan perilaku sesuai dengan norma dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance).
- b. Profesional, bekerja cerdas berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab.
- c. Dinamis, selalu bersemangat untuk tumbuh dan berkembang menjadi yang terbaik.

- d. Peduli, memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta memberi solusi terbaik kepada pemangku kepentingan.
- e. Totalitas, mendayagunakan seluruh potensi dan sumber daya yang ada serta bersinergi untuk mencapai tujuan Perusahaan

3.6 Struktur Organisasi



Gambar 3.2 Struktur Organisasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

4.1.1.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	13	37,14
2	Laki-Laki	22	62,86
	Total	35	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden ada 62,86 persen atau 22 orang yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 37,14 persen atau 13 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 20 tahun	8	22,86
2	31 – 40 tahun	21	60,00
3	41 – 50 tahun	5	14,29
4	Lebih dari 51 tahun	1	2,86
Total		35	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia responden terbanyak pada rentang usia 31 hingga 40 tahun sebesar 60 persen atau 21 orang, sedangkan rentang usia responden paling sedikit berada pada kategori lebih dari 51 tahun sebesar 2,86 persen atau 1 orang responden.

4.1.1.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai Pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	7	20,00
2	D1 – D3	11	31,43
3	S1	15	42,86
4	S2	2	5,71
5	S3	0	0,00
Total		35	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden, pendidikan terakhir responden yang paling banyak yakni pendidikan terakhir S1 sebesar 42,86 persen atau 15 orang responden, sedangkan pendidikan terakhir responden yang paling sedikit yakni pendidikan terakhir S2 sebesar 5,71 persen atau 2 orang responden.

4.1.1.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 2 tahun	11	31,43
2	2 – 5 tahun	17	48,57
3	6 – 10 tahun	5	14,29
4	11 – 15 tahun	1	2,86
5	16 – 20 tahun	1	2,86
	Total	35	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 2 hingga 5 tahun sebanyak 17 orang atau 48,57 persen. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja 11 hingga 15 tahun dan rentang masa kerja 16 hingga 20 tahun sebanyak 1 orang atau 2,86 persen.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner.

Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel lingkungan kerja berdasarkan indikator-indikator yang menjadi tolak ukur setiap variabel khususnya variabel lingkungan kerja yakni sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Hasil tanggapan dari 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengenai lingkungan kerja untuk indikator pencahayaan di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Pada Indikator Pencahayaan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS		
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0	0	4	16	15	151	Sangat Baik
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	6	14	15	149	Sangat Baik
Jumlah							300	Sangat Baik
Rara-rata Keseluruhan							150	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan untuk variabel lingkungan kerja pada indikator pencahayaan dengan skor sebesar 150 sehingga termasuk kategori sangat baik.

b. Kebisingan

Hasil tanggapan dari 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengenai lingkungan kerja untuk indikator kebisingan kerja di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Pada Indikator Kebisingan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS		
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0	0	6	14	15	147	Sangat Baik
4	Kenyamanan suara di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0	0	3	20	12	149	Sangat Baik
Jumlah							296	Sangat Baik
Rara-rata Keseluruhan							148	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui pernyataan “tempat kerja saya jauh dari kebisingan” diperoleh skor sebesar 147, dan pernyataan “kenyamanan suara di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” diperoleh skor 149. Sehingga didapatlah rata-rata keseluruhan skor untuk variabel lingkungan kerja pada indikator kebisingan yakni sebesar 148, sehingga termasuk ke dalam kategori sangat baik.

c. Prasarana

Hasil tanggapan dari 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengenai lingkungan kerja indikator Prasarana pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Pada Indikator Prasarana

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS		
5	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dan prasarana lain tersusun rapi di ruang kerja	0	0	6	16	13	147	Sangat Baik
6	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	0	0	2	20	13	151	Sangat Baik
7	Fasilitas prasarana kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	0	0	4	18	13	149	Sangat Baik
Jumlah							447	Sangat Baik
Rara-rata Keseluruhan							149	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel lingkungan kerja khususnya pada indikator prasarana sebesar 149 sehingga termasuk kategori sangat baik.

d. Udara

Hasil tanggapan dari 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengenai lingkungan kerja indikator Prasarana pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Pada Indikator Udara

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
8	Ventilasi udara di tempat sudah cukup baik	0	0	3	24	8	145	Baik
9	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	0	0	2	13	20	158	Sangat Baik
10	Temperature di tempat kerja tidak mempengaruhi dan tidak mengganggu saya	0	0	9	17	9	140	Baik
Jumlah							443	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							147,67	Baik

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel lingkungan kerja khususnya pada indikator udara sebesar 147,6 sehingga termasuk kategori sangat baik.

4.1.2.2 Gambaran Variabel Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja pegawai berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kualitas

Hasil tanggapan dari 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator kualitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS		
1	Pegawai berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	0	0	5	12	18	153	Sangat Tinggi
2	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan	0	0	9	14	12	143	Tinggi
Jumlah							296	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							148	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kualitas sebesar 148 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

b. Kuantitas

Hasil tanggapan dari 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator kuantitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS		
3	Pegawai mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya	0	0	8	18	9	141	Tinggi
4	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya	0	0	6	17	12	146	Tinggi
Jumlah							287	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							143,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kuantitas sebesar 143,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

c. Ketepatan Waktu

Hasil tanggapan dari 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator ketepatan waktu di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS		
5	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	0	0	7	20	8	141	Tinggi
6	Pegawai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	0	0	1	25	9	148	Sangat Tinggi
Jumlah							289	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							144,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja pegawai pada indikator ketepatan waktu sebesar 144,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

d. Efektivitas Biaya

Hasil tanggapan dari 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator efektivitas biaya di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Efektivitas Biaya

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
7	Pegawai dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif	0	0	4	16	15	151	Sangat Tinggi
Jumlah							151	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							151	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja pegawai pada indikator efektivitas biaya sebesar 151 sehingga termasuk kategori tinggi.

e. Kebutuhan Supervisor

Hasil tanggapan dari 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator kebutuhan supervisor di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kebutuhan Supervisor

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
8	Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor	0	0	5	24	6	141	Tinggi
Jumlah							141	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							141	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kebutuhan supervisor sebesar 141 sehingga termasuk kategori tinggi.

f. Dampak Interpersonal

Hasil tanggapan dari 35 responden di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator dampak interpersonal di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Dampak Interpersonal

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS		
9	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain	0	0	1	15	19	158	Sangat Tinggi
10	Pegawai memelihara harga diri dan nama baik	0	0	2	23	10	148	Sangat Tinggi
Jumlah							306	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							153	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja pegawai pada indikator dampak interpersonal sebesar 153 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,541	10,686	
	Lingkungan Kerja	,856	,251	,511

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 5,541 + 0,856 X$$

Hal ini berarti jika semua variabel independent (lingkungan kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 5,541. Kemudian nilai koefisien variabel lingkungan kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel lingkungan kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,856.

4.1.4 Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,541	10,686		,519	,608
Lingkungan Kerja	,856	,251	,511	3,412	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi variabel lingkungan kerja 0,002. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (lingkungan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) secara keseluruhan maka dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,238	5,15755

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,238 atau 23,8%. Hal ini berarti variabel independent (lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 23,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

Lingkungan kerja pada penelitian ini memiliki rata-rata keseluruhan skor termasuk kategori sangat tinggi. Skor tertinggi lingkungan kerja berada pada indikator udara pada pernyataan kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja dengan skor 158, sedangkan skor terendah berada pada indikator udara pada pernyataan temperature di tempat kerja tidak mempengaruhi dan tidak mengganggu saya.

Kemudian kinerja pegawai di kantor Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi rata-rata keseluruhan skor termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi berada pada indikator dampak interpersonal sebesar 158 termasuk kategori sangat tinggi, dan skor terendah kinerja pegawai berada pada indikator kuantitas pada pernyataan pegawai mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya juga pada indikator ketepatan waktu yakni pada pernyataan pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan dengan skor sebesar 141 termasuk kategori tinggi.

Lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi. Dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARANN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan skor lingkungan kerja termasuk kategori sangat baik. Skor tertinggi lingkungan kerja berada pada indikator udara pada pernyataan kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja dengan skor 158. Kemudian rata-rata keseluruhan skor kinerja pegawai termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi berada pada indikator dampak interpersonal sebesar 158.
2. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,238 atau 23,8%. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Urusan Logistik Kantor Wilayah Jambi sebesar 23,8%.

5.2 Saran

Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan pihak perusahaan dapat

mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai seperti udara dan prasarana. Diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel sebagai pengukuran yang lebih luas sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Thamrin dan Francis Tantri. 2012. *Manajemen Pemasaran Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Raja Grafindon Persada.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Malikussaleh Press.
- Agastia, A. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Merta Sedana Bandung*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3 (1), 29-44.
- Bukit, B., Malusa, T., dan Abdul, R. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Cahyani, N. & Ardana, K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(4), 423-435
- Handoko, T. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husaini, Abdullah. 2017. *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta Edisi 51.
- Mahmudi. 2018. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Marvilli, Sumual. 2016. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado*. Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan. Volume 3. Nomor 20. Halaman 1-16.
- Mustika, Agnes., dan Utomo, Hardi. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Lingkungan kerja Sebagai Variabel Intervening*. Among Makarti. Volume 6. Nomor 12. Halaman 87-111.
- Norianggono, Y., Hamid, D., dan Ruhana, I. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 8(2), 1-10.
- Priyono. 2017. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahmawanti, Nela Pima., Swasto, Bambang., dan Prasetya, Arik. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Volume 8. Nomor 2.

- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Dua Belas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sarinah., Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sazly, Syukron., dan Permana, Dadan. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bina Sarana Informatika. Vol 18. No 2.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septian, Rozzaq Dwi. 2020. *Analisis Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika*. Jurnal Mahasiswa Teknik Industri. Vol 3. No 2.
- Setyani, Tri Budi. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta: UMS Press.
- Sihaloho, Ronal Donra., dan Siregar, Hotlin. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Vol 9. No 2.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabet.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perusahaan Sarijati Di Sragen*. Jurnal Paradigma. Volume 12. Nomor 01. Halaman 93-112.
- Syafri, W., dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jawa Barat: IPDN Press.
- Syekh, Sayid. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Ekonomi dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada.
- Taufiqurrahman. 2019. *Manajemen Strategik*. Jakarta: UDM Press.
- Terry, W.R. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wijayanti, I.D.S. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wirawan. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai Badan Urus Logistik Kantor Wilayah Jambi

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas Batanghari Jambi

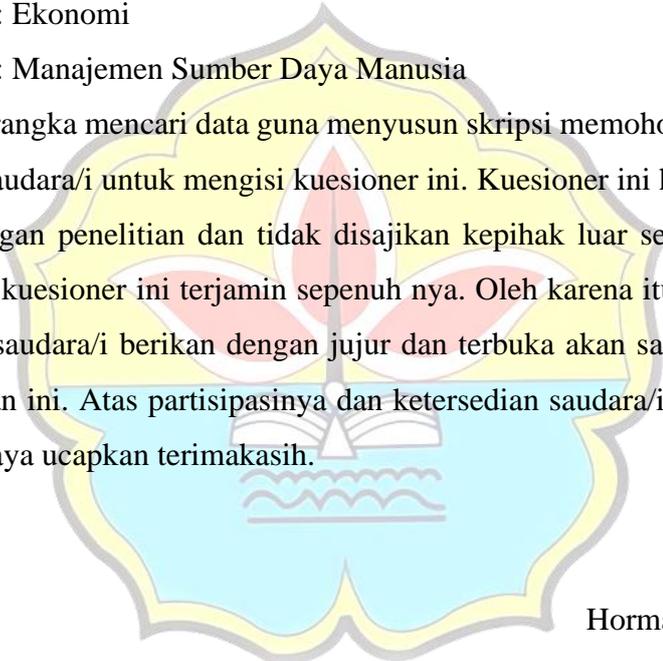
NAMA : Dinda Tiara Maulina

NIM : 1900861201026

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi memohon bantuan serta kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersediaan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.



Hormat Saya

Dinda Tiara Maulina

Identitas responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicontreng (\checkmark)

1. Jenis kelamin : laki-laki perempuan
2. Usia : ≤ 20 tahun
 20-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun lebih dari 51 tahun
3. Pendidikan terakhir : SMA
 D1-D3
 S1 S2 S3
4. Masa kerja : ≤ 2 tahun 2-5 tahun
 6-10 tahun
 10-15 tahun 16-20 tahun

Petunjuk pengisian

Contreng \checkmark kolom penilaian yang sesuai pilihan anda !

- SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
N = Netral (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Organisasi memberikan inspirasi terhadap pegawai untuk memajukan perusahaan		\checkmark			

Lingkungan Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		ST	T	S	R	SR
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
2.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
4	Kenyamanan suara di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
5	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dan prasarana lain tersusun rapi di ruang kerja					
6	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					
7.	Fasilitas prasarana kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
8.	Ventilasi udara di tempat sudah cukup baik					
9.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
10.	Temperature di tempat kerja tidak mempengaruhi dan tidak mengganggu saya					

Kinerja pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja					
2.	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan					
3	Pegawai mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya					
4	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya					
5	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan					
6	Pegawai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan					
7.	Pegawai dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif					
8.	Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor					
9.	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain					
10.	Pegawai memelihara harga diri dan nama baik					

Lampiran 2. Data Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	41
2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
7	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41
8	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
9	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
10	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
11	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
12	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
13	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
14	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
15	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
17	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	42
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
21	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	43
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
25	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
27	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
30	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	39
31	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	37
32	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
33	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
34	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46

Lampiran 3. Data Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
2	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	40
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	37
6	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	35
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	44
8	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	48
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
11	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	46
12	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	34
13	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	47
14	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	40
15	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	35
16	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	48
17	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	35
18	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	45
19	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	36
20	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	44
21	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	48
22	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	49
23	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	33
24	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	39
25	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	57
26	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	46
27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	36
28	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	47
29	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	37
30	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	44
31	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	33
32	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	47
33	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	42
34	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	38
35	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	43

Lampiran 4. Data MSI Variabel Lingkungan Kerja

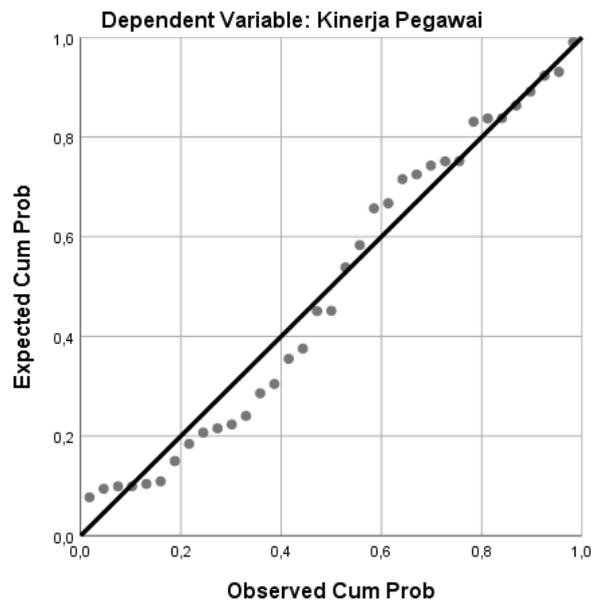
No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2,255	1,000	1,000	2,458	2,214	2,545	3,709	2,614	3,693	3,508	24,996
2	3,607	3,400	3,502	3,899	2,214	2,545	2,332	2,614	3,693	2,254	30,060
3	3,607	3,400	2,214	2,458	2,214	2,545	2,332	1,000	2,258	2,254	24,281
4	2,255	2,139	2,214	3,899	3,502	4,024	3,709	2,614	3,693	3,508	31,557
5	3,607	2,139	2,214	2,458	3,502	2,545	2,332	2,614	3,693	2,254	27,357
6	2,255	2,139	2,214	2,458	2,214	2,545	3,709	2,614	3,693	3,508	27,348
7	1,000	2,139	2,214	3,899	2,214	2,545	2,332	2,614	3,693	2,254	24,903
8	2,255	3,400	3,502	2,458	1,000	2,545	3,709	2,614	2,258	1,000	24,741
9	3,607	3,400	3,502	2,458	3,502	2,545	2,332	4,151	3,693	2,254	31,443
10	2,255	1,000	1,000	2,458	2,214	4,024	2,332	2,614	3,693	3,508	25,097
11	3,607	3,400	2,214	3,899	3,502	4,024	3,709	2,614	3,693	1,000	31,661
12	2,255	2,139	2,214	2,458	1,000	4,024	3,709	2,614	2,258	2,254	24,924
13	2,255	2,139	3,502	2,458	3,502	4,024	3,709	4,151	3,693	2,254	31,686
14	3,607	3,400	3,502	3,899	3,502	4,024	2,332	2,614	3,693	3,508	34,081
15	2,255	2,139	2,214	3,899	3,502	1,000	1,000	2,614	2,258	1,000	21,880
16	3,607	3,400	3,502	3,899	3,502	4,024	3,709	4,151	2,258	1,000	33,051
17	3,607	3,400	2,214	1,000	1,000	2,545	2,332	4,151	3,693	2,254	26,195
18	2,255	2,139	3,502	3,899	2,214	2,545	2,332	2,614	2,258	2,254	26,011
19	1,000	1,000	1,000	2,458	2,214	2,545	1,000	2,614	1,000	2,254	17,085
20	2,255	2,139	2,214	1,000	2,214	1,000	1,000	2,614	2,258	1,000	17,693
21	3,607	3,400	2,214	1,000	2,214	4,024	3,709	4,151	2,258	1,000	27,576
22	3,607	3,400	3,502	2,458	2,214	2,545	2,332	4,151	3,693	2,254	30,155
23	2,255	2,139	2,214	2,458	2,214	2,545	2,332	2,614	2,258	2,254	23,282
24	1,000	1,000	1,000	2,458	2,214	2,545	1,000	2,614	1,000	2,254	17,085
25	2,255	2,139	3,502	2,458	3,502	4,024	3,709	4,151	3,693	2,254	31,686
26	3,607	3,400	3,502	3,899	3,502	4,024	2,332	2,614	3,693	3,508	34,081
27	2,255	1,000	2,214	3,899	3,502	4,024	2,332	2,614	2,258	3,508	27,606
28	3,607	3,400	3,502	3,899	2,214	2,545	2,332	2,614	3,693	2,254	30,060
29	2,255	2,139	2,214	2,458	2,214	2,545	2,332	2,614	2,258	3,508	24,536
30	3,607	2,139	1,000	2,458	1,000	2,545	3,709	1,000	2,258	2,254	21,970
31	1,000	2,139	2,214	2,458	1,000	2,545	2,332	1,000	3,693	1,000	19,380
32	2,255	3,400	3,502	2,458	1,000	2,545	3,709	2,614	2,258	1,000	24,741
33	3,607	3,400	3,502	2,458	3,502	2,545	2,332	4,151	3,693	2,254	31,443
34	2,255	1,000	1,000	2,458	2,214	4,024	2,332	2,614	3,693	3,508	25,097
35	3,607	3,400	2,214	3,899	3,502	4,024	3,709	2,614	3,693	1,000	31,661

Lampiran 5. Data MSI Variabel Kinerja Pegawai

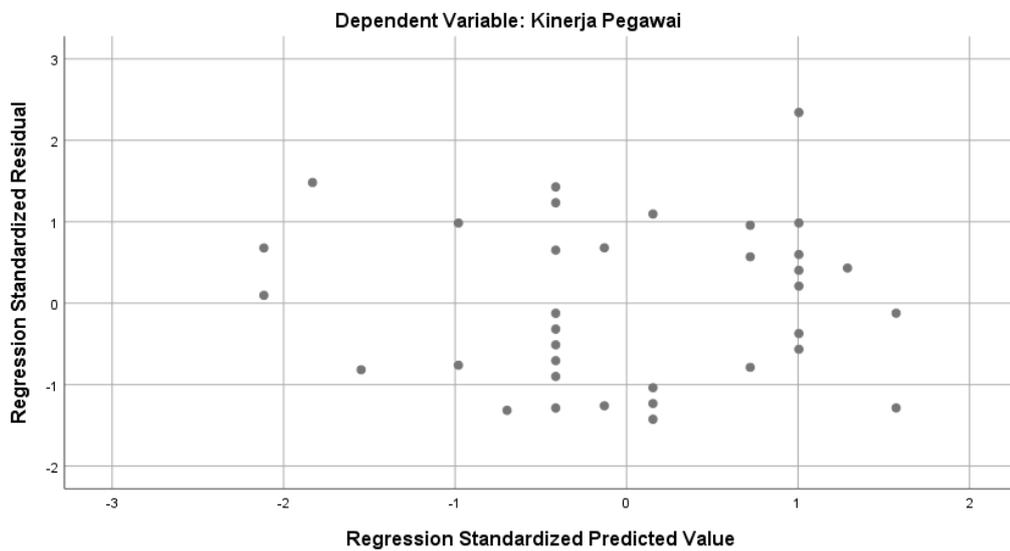
No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2,075	2,142	2,285	1,000	2,360	1,000	1,000	2,538	2,514	1,000	17,913
2	3,355	3,326	2,285	1,000	2,360	4,541	3,607	4,064	2,514	1,000	28,052
3	3,355	3,326	3,578	2,251	2,360	2,927	2,255	4,064	4,018	2,664	30,797
4	2,075	2,142	2,285	2,251	2,360	2,927	2,255	2,538	2,514	2,664	24,010
5	1,000	1,000	1,000	2,251	2,360	2,927	1,000	2,538	1,000	2,664	17,739
6	2,075	2,142	3,578	2,251	3,724	4,541	3,607	4,064	4,018	2,664	32,662
7	3,355	3,326	3,578	3,556	3,724	4,541	2,255	2,538	4,018	4,196	35,086
8	2,075	1,000	2,285	3,556	3,724	4,541	2,255	2,538	2,514	4,196	28,683
9	3,355	3,326	3,578	3,556	2,360	2,927	2,255	2,538	4,018	2,664	30,576
10	2,075	2,142	2,285	2,251	2,360	2,927	2,255	2,538	2,514	4,196	25,542
11	3,355	2,142	1,000	2,251	1,000	2,927	3,607	1,000	2,514	2,664	22,458
12	3,355	3,326	2,285	3,556	2,360	2,927	2,255	1,000	2,514	2,664	26,242
13	2,075	1,000	1,000	1,000	1,000	4,541	3,607	2,538	2,514	2,664	21,938
14	3,355	3,326	2,285	3,556	2,360	4,541	2,255	2,538	2,514	2,664	29,394
15	3,355	2,142	2,285	2,251	1,000	2,927	1,000	2,538	2,514	4,196	24,207
16	2,075	1,000	1,000	2,251	2,360	2,927	3,607	2,538	4,018	2,664	24,438
17	2,075	1,000	2,285	3,556	3,724	4,541	3,607	2,538	4,018	4,196	31,539
18	3,355	2,142	2,285	2,251	3,724	2,927	2,255	2,538	4,018	2,664	28,157
19	2,075	2,142	2,285	2,251	2,360	2,927	3,607	2,538	4,018	4,196	28,397
20	1,000	2,142	2,285	3,556	2,360	2,927	2,255	2,538	4,018	2,664	25,743
21	3,355	2,142	3,578	3,556	3,724	4,541	3,607	2,538	4,018	2,664	33,721
22	3,355	2,142	2,285	2,251	1,000	2,927	1,000	1,000	2,514	2,664	21,137
23	2,075	3,326	3,578	2,251	1,000	2,927	3,607	4,064	4,018	2,664	29,509
24	3,355	3,326	3,578	3,556	2,360	2,927	2,255	2,538	4,018	4,196	32,108
25	3,355	3,326	2,285	2,251	3,724	2,927	2,255	2,538	4,018	2,664	29,341
26	2,075	1,000	1,000	2,251	2,360	2,927	3,607	2,538	4,018	4,196	25,971
27	3,355	3,326	3,578	3,556	2,360	2,927	2,255	2,538	4,018	2,664	30,576
28	3,355	3,326	2,285	2,251	2,360	2,927	2,255	1,000	2,514	2,664	24,937
29	2,075	2,142	2,285	3,556	3,724	4,541	3,607	2,538	4,018	4,196	32,680
30	1,000	1,000	1,000	1,000	2,360	2,927	2,255	1,000	2,514	2,664	17,719
31	3,355	2,142	2,285	1,000	2,360	2,927	3,607	4,064	4,018	2,664	28,420
32	1,000	1,000	1,000	2,251	1,000	2,927	3,607	2,538	2,514	2,664	20,500
33	3,355	2,142	2,285	1,000	2,360	2,927	3,607	4,064	4,018	2,664	28,420
34	1,000	1,000	1,000	2,251	1,000	2,927	3,607	2,538	2,514	4,196	22,032
35	3,355	3,326	3,578	3,556	2,360	2,927	2,255	2,538	4,018	2,664	30,576

Lampiran 6. Hasil Output Pengolahan Data Aplikasi SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,238	5,15755

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,541	10,686		,519	,608
	Lingkungan Kerja	,856	,251	,511	3,412	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,5022	46,6305	41,8857	3,01825	35
Residual	-7,35041	12,08152	,00000	5,08113	35
Std. Predicted Value	-2,115	1,572	,000	1,000	35
Std. Residual	-1,425	2,342	,000	,985	35

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai