

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
KANTOR KECAMATAN SAMBI RAMPAS POTA
KABUPATEN MANGGARAI TIMUR
PROVINSI NTT**

SKRIPSI

**AYU HANDRIYANI
105720527415**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
KANTOR KECAMATAN SAMBI RAMPAS POTA
KABUPATEN MANGGARAI TIMUR**

SKRIPSI

**AYU HANDRIYANI
105720527415**



**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar sarjana
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

14/12/2020

1 reg
Smb. Alumnus

P40281/MAH/20CP
HAN
P'

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
Maka apa bila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan),
Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain).
Dan hanya kepada Tuhan Allah hendaknya kamu berharap.

(QS. Al- Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala kerendahan hati, karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini kupersembahkan kepada orang tua dan saudara-saudaraku sebagai ungkapan terimakasih atas segala ketulusan, kasih sayang, nasihat, serta Doa-nya yang senantiasa mengiringi setiap langkahku dalam mencapai keberhasilan.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedungiqra lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur**

Nama Mahasiswa : Ayu Handriyani
No. Stambuk/NIM : 105720527415
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 05 Desember 2020.

Makassar, 07 Desember 2020

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. Edi Jusriadi, SE., MM
NIDN:0922027901

Pembimbing II,

Muh. Nur R, SE., MM
NBM: 1085576

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ismail Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur R, S.E., MM
NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ayu Handriyani NIM :105720527415, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0013/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 20 Rabiul Akhir 1442 H/05 Desember 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Rabiul Akhir 1442H
07 Desember 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M
2. Ismail Rasulong, S.E., M.M
3. Samsul Rizal, SE, MM
4. Sri Andayaningsih, S.E., M.M

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Handriyani

Stambuk : 105720527415

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari Sabtu tanggal 05 Desember 2020.

Makassar, 07 Desember 2020

Yang membuat Pernyataan,

METERAI
TEMPEL

7665AAHF786686499

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Ayu Handriyani

Diketahui Oleh :

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, S.E., M.M

NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur R, S.E., M.M

NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua Bapak A. Karim dan Ibu Siti Amina tercinta yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu semoga yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM. selaku Pembimbing I Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM. selaku Pembimbing II Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak/ ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas penulis.
9. Rekan-rekan saya di kelas Manajemen B 15 yang selalu bersama yang sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.
10. Sahabat sekaligus partner yang selalu setia memberikan semangat dan motivasi serta bantuannya selama ini.

11. Terimakasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merangkumkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

BillahifiiSabililHaq, FastabiquKhairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 21 September 2020


Penulis

ABSTRAK

Ayu Handriyani, 2020 .Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Di bimbing oleh pembimbing I Bapak Edi Jusriadi dan pembimbing II Bapak Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 44 orang. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analisis regresi linear berganda*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. 2) Fasilitas Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja ASN

ABSTRACT

Ayu Handriyani, 2020. *Knowing the Effect of Work Environment and Work Facilities on the Performance of State Civil Servants at the Sambu Rampas Pota District Office, East Manggarai Regency. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by my supervisor, Mr. Edi Jusriadi. And the second supervisor, Mr. Muh. NurRasyid.*

This study aims to: determine the effect of the work environment and work facilities on the performance of state civil servants at the Sambu Rampas Pota subdistrict office, East Manggarai regency. This study uses a quantitative approach. The data collection method used was a questionnaire. The population in this study were the State Civil Servants at the Sambu Rampas Pota District Office, East Manggarai Regency. The sample size taken was 44 people. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study it can be concluded that: 1) Work Environment has positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Sambu Rampas Pota District Office 2). Work Facilities also have positive and significant effect on the performance of the State Civil Service At the Sambu Rampas Pota District Office East Manggarai Regency.

Key words: Work Environment, Work Facilities, ASN Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Lingkungan Kerja.....	5
B. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	6

C. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	7
D. Fasilitas Kerja	8
E. Kinerja.....	11
F. Tinjauan Empiris	17
G. Kerangka Pikir.....	19
H. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	22
C. Devenisi Operasional Variabel	22
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	30
1. Sejarah Singkat Kecamatan Sambu Rampas Pota	30
2. Keadaan Geografis Kecamatan Sambu Rampas Pota.....	31
3. Keadaan Demografis Kecamatan Sambu Rampas Pota.....	31
B. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Data Responden	41
2. Deskripsi Variabel Penelitian	45
3. Uji Persyaratan Analisis.....	56
4. Uji Kualitas Data	57

5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
6. Uji Hipotesis.....	64
C. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN	66
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN	67
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Kecamatan Sambu Rampas Pota Tahun 2020	31
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Masyarakat Kecamatan Sambu Rampas Pota Tahun 2020	32
Tabel 4.3 Mata Pencarian Masyarakat Kecamatan Sambu Rampas Pota	33
Tabel 4.4 Agama Penduduk Kecamatan Sambu Rampas Pota Tahun 2020	33
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.8 Skor Kuesioner untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)	45
Tabel 4.9 Skor Kuesioner untuk Variabel Fasilitas Kerja (X2)	49
Tabel 4.10 Skor Kuesioner untuk Variabel Kinerja ASN (Y)	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Deskriptif	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja ASN	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja ASN (Y)	61

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.19 Hasil Uji t	64



DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Camat Sambi Rampas Pota	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Lembaran Kuesioner Penelitian
2. Data Kuesioner Penelitian (Variabel X1, X2 dan Y)
3. Descriptive Statistics (X1, X2 dan Y)
4. Regresi Linear Berganda (X1, X2 dan Y)
5. Uji Reabilitas (X1, X2 dan Y)
6. Item-Total Statistic



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dmengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan. pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama

melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014). Defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja dengan metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2014:12).

Fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Fasilitas yang disediakan oleh kantor merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam satu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja menjadi perhatian dari setiap organisasi karena dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai secara keseluruhan di kantor kecamatan sambi rampas.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Abdullah, 2014:3). Hasil observasi peneliti pada sebagian pegawai kantor Kecamatan Sambu Rampas tahun 2018 menunjukkan semangat kerja pegawai rendah dapat dilihat dari kehadiran (suka terlambat masuk kerja, bolos kerja, pulang kantor sesuka hati), saat jam kantor lebih banyak santainya, kurang memiliki keahlian dibidang teknologi dan komunikasi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, fasilitas kerja yang belum memadai (tidak memiliki komputer dan menggunakan laptop milik pribadi). Dengan demikian peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembahasan masalah diajukan masalah yang akan dibahas dalam penelitian:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur ?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka lahirnya tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil di Negara Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi/sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen dan tambahan ilmu untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam membuat dan merangkai karya ilmiah.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan penambah informasi bagi pemerintah secara khusus bagi pegawai kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota dan memberikan pemahaman tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Sukanto dan Gitosudarmo (2000:151), mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan keberhasilan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan. Sedangkan Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja dengan metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Struktur tugas dan desain pekerjaan pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja, penyusunan organisasi baik dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan dan motivasi kerja karyawan di tempat kantor.

B. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme.

3. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai ditempat kerja.

C. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam 2 ketegori, yakni :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan pusat
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temprature, kelembapan, sirkus udara, pencahayaan dan kebisingan.

2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2001:34) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja adalah kondisi ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan dengan rekan kerja antar para pegawai perlu dibina agar para karyawan dapat saling kerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.
3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pimpinan. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan pegawai atau pegawai menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.
4. Tersedianya fasilitas untuk pegawai
Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

D. Fasilitas Kerja

Bary mengatakan bahwa Fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan baik berupa perlengkapan atau alat untuk mempermudah aktivitas/pekerjaan kantor sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

1. Jenis-Jenis Fasilitas

a) Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut:

- 1) Alat Kerja Manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja.
- 2) Alat Kerja Operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

2. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2004:22) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

a. Mesin dan Peralatan

Yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

b. Prasarana

Yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.

c. Perlengkapan Kantor

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya, peralatan laboratorium dan peralatan elektronik, komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya)

d. Bangunan

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan asrama untuk para pegawai buangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial. Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) memperlancar usaha. Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja fisik yaitu segala sesuatu (kemudahan) yang berupa alat-alat kerja operasional dan perlengkapan operasional kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai kecamatan.

E. Kinerja

Kinerja (*performance*) menurut Mahsun (2013:25) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/progam kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Menurut Sulistiyani (2003:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dalam buku yang sama menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003:223-224) menyatakan, bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut pendapat Prawirosentono (1999:2), kinerja atau performa adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Bacal dalam Surya Dharma (2005:18), mendefinisikan kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dengan kemitraan antara seorang karyawan dan atasan secara langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem yang artinya memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan pegawai. Dari beberapa pendapat para ahli di atas berkaitan dengan kinerja, peneliti menyimpulkan Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang atau kelompok orang dalam organisasi yang menghasilkan hal-hal positif dan hasil tersebut berdampak pada kelompok

sasaran. Setiap orang dalam organisasi adalah bagian dari kinerja yang berhubungan melalui sistem yang dibuat oleh organisasi tersebut. Setiap sistem seperti pelatihan dan imbalan berintegrasi dengan tujuan dalam mencapai efektivitas organisasi yang berkelanjutan.

1. Level-level Kinerja

Terkait dengan konsep kinerja menurut Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2009 : 7) mengemukakan ada 3 level kinerja yaitu:

a. Kinerja Organisasi

Merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

b. Kinerja Proses

Merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

c. Kinerja Individu

Merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerja. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

2. Elemen Pokok Pengukuran Kinerja

Menurut pendapat Mahsun (2013:26), elemen pokok suatu pengukuran kinerja antara lain:

a. Menetapkan Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi

Tujuan adalah pernyataan secara umum (belum secara eksplisit) tentang apa yang ingin dicapai organisasi. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

b. Merumuskan Indikator dan Ukuran Kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

c. Mengukur Tingkat Ketercapaian Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi.

Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan. Analisis antara hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja ini menghasilkan penyimpangan positif, penyimpangan negatif, atau penyimpangan nol. Penyimpangan positif berarti pelaksanaan kegiatan sudah berhasil mencapai serta melampaui indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. Penyimpangan negatif berarti pelaksanaan kegiatan belum berhasil mencapai indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. Penyimpangan nol berarti pelaksanaan kegiatan sudah berhasil mencapai sasaran atau sama dengan indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan.

3. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja akan memberikan gambaran kepada penerima informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Capaian kinerja organisasi dapat dinilai dengan skala pengukuran tertentu. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan *feedback* dan *rewardpunishment*, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan *akuntabilitas*.

Pengukuran kinerja yang dilakukan setiap priode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi. Kriteria yang digunakan untuk menilai kemajuan organisasi ini adalah tujuan yang telah ditetapkan. Dengan membandingkan hasil aktual yang tercapai dengan tujuan organisasi yang dilakukan secara berkala (triwulan, semester, tahunan) maka kemajuan organisasi bisa dinilai.

Pengukuran kinerja menghasilkan informasi yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan manajemen maupun *stakeholder*. Keputusan-keputusan yang bersifat ekonomis dan strategis sangat membutuhkan dukungan informasi kinerja ini. Informasi kinerja juga membantu menilai keberhasilan manajemen atau pihak yang diberi amanah untuk mengelola dan mengurus organisasi.

1. Indikator Kinerja

Menurut BPFE dalam Mahsun (2006:71), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mahsun (2006:71) sendiri, indikator kinerja (*performance indicators*) sering

disamakan dengan ukuran kinerja (*peformance measure*). Namun

sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja menurut Mahsun (2006:71) adalah sebagai berikut:

a. Masukan (*input*)

Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, peralatan, material dan masukan lain, yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumber daya, suatu lembaga dapat menganalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan. Tolak ukur ini dapat pula digunakan untuk perbandingan (*benchmarking*) dengan lembaga-lembaga yang relevan

b. Keluaran (*output*)

Keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Indikator atau tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Indikator keluaran dijadikan landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan apabila tolak ukur dikaitkan dengan sasaran kegiatan yang

terdefinisi dengan baik dan terukur. Oleh karena itu, indikator keluaran harus sesuai lingkup dan sifat kegiatan instansi.

c. Hasil (*outcomes*)

Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Pengukuran indikator hasil seringkali rancau dengan indikator keluaran. Indikator hasil lebih utama dari sekedar keluaran. Walaupun produk telah berhasil dicapai dengan baik, belum tentu hasil kegiatan tersebut telah tercapai. Hasil menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator hasil organisasi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk keluaran memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.

d. Manfaat

Manfaat adalah suatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang. Indikator manfaat menunjukan hal yang diharapkan dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan waktu).

e. Dampak (*impact*)

Dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

F. Tinjauan Empiris

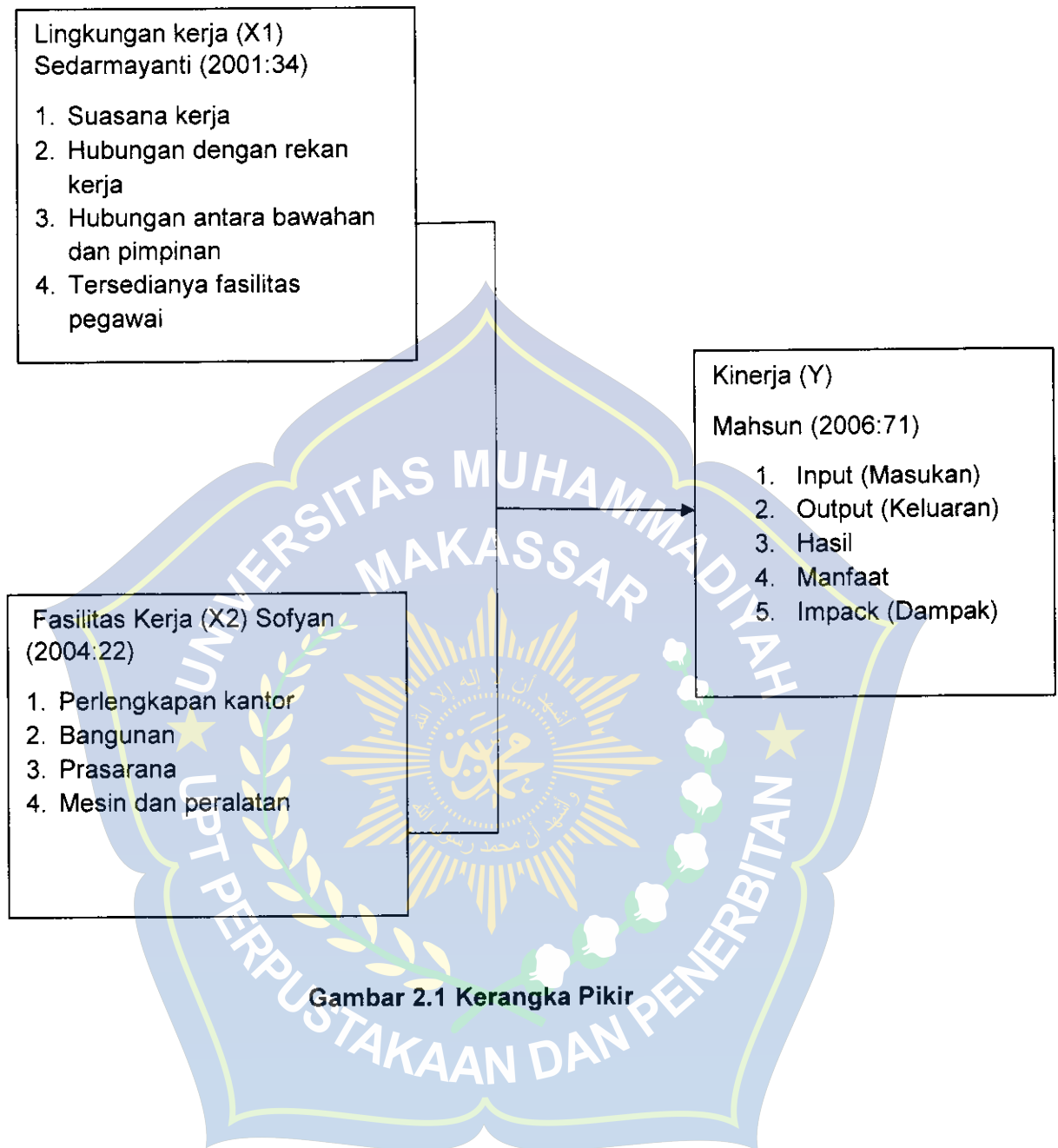
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Nama/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1. NelaPima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara)	Kuantitatif	lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $t > 0,000 < \alpha 0,05$, maka dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Madiun.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Madiun.

3. Bachtiar (2012)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Pt. Aqua Tirta Investama di Klaten	Kuantitatif	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Aqua Tirta Investama di Klaten, berpengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pt. Aqua Tirta Investama.
4. Yoga Arsyenda (2013)	pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS dan BAPEDA Kota Malang.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja yang terdiri dari 8 indikator menunjukkan bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja.
5. Tri Hardjono (2013)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kuantitatif	Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

G. Kerangka Pikir

Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur penelitian ini akan menganalisis hubungan atau pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Variabel lingkungan kerja akan dianalisis melalui indikator menurut Sedarmayanti (2001:34) yaitu: (1) suasana kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) hubungan antar bawahan dan pimpinan, (4) tersedianya fasilitas untuk Pegawai. Variabel fasilitas kerja akan dianalisis melalui indikator menurut Sofyan (2004:22) yaitu: (1) perlengkapan kantor, (2) bangunan, (3) Prasarana, (4) mesin dan peralatan. Adapun variabel kinerja menurut Mahsun (2006:71) yaitu: (1) input, (2) output, (3) manfaat, (4) hasil, (5) impact. Dari hasil uraian tersebut, maka dapat diambil kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

H. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang perumusan masalah dan kerangka pikir yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian adalah:

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur.
2. Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram:149 dalam bukunya metode penelitian kualitatif dan kuantitatif). Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap kinerja ASN di Kantor Kecamatan Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Sambi Rampas Pota Jl. Marunai Pota Nonton 1. Waktu penelitian selama $\pm$ 2 bulan yaitu dari bulan November sampai dengan bulan Desember 2019. Alasan memilih lokasi ini karena peneliti ingin melihat seberapa baik lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja ASN di Kecamatan Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai dan merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam sebuah penelitian berdasarkan teori yaitu Lingkungan kerja, fasilitas,

dan kinerja. Berdasarkan teori maka definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diajukan, maka penulis menjelaskan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja, antara lain:

- a. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Hubungan Dengan Rekan Kerja
Hubungan dengan rekan kerja antara karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling kerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Hubungan Antara Bawahan Dengan Pimpinan
Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pimpinan. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

d. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan

Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

2. Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan. Adapun indikator-indikator fasilitas kerja, antara lain:

- a. Mesin dan peralatan yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik) (komputer, mesin fotocopy, dan printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.

3. Variabel Kinerja (Y)

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga

bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Adapun indikator-indikator kinerja, antara lain:

- a. Masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, peralatan, material dan masukan lain, yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.
- b. Keluaran (*output*) adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Indikator atau tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan.
- c. Hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Pengukuran indikator hasil seringkali rancu dengan indikator keluaran. Indikator hasil lebih utama dari sekedar keluaran. Walaupun produk telah berhasil dicapai dengan baik, belum tentu hasil kegiatan tersebut telah tercapai.
- d. Manfaat adalah suatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil.
- e. Dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

D. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:115), merupakan wilayah genesralisasi atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.

Sampel menurut Sugiyono (2017:118) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teori Slovin (Sugiyono: 2017) dengan menggunakan formulasi rumus sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \cdot (e)^2)$$

$$n = 44 / (1 + 44 \cdot (0,1)^2)$$

$$n = 44 / (1 + 44 \cdot (0,01))$$

$$N = 44 / 1,8$$

$$n = 44$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan

Berdasarkan formulasi rumus dari teori Slovin maka jumlah sampel yang akan diteliti sebesar 44 sampel.

E. Tehnik Pengumpulan Data

1. Observasi

Melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan dalam rangka mendapatkan

gambaran yang lebih jelas dan memberikan petunjuk untuk mendukung data yang di olah lebih lanjut, seperti dengan mengamati secara langsung Pengaruh Lingkungan kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota.

2. Kuesioner atau Angket

Menurut Sugiyono (2017:192), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Angket yang digunakan adalah pilihan ganda dimana setiap soal disediakan lima (5) jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-------|
| a. Sangat Setuju | = SS |
| b. Setuju | = S |
| c. Kurang Setuju | = KS |
| d. Tidak Setuju | = TS |
| e. Sangat Tidak Setuju | = STS |

3. Dokumentasi

Dokumentasi ini digunakan sebagai bukti yang mendukung dalam pelaksanaan penelitian, dokumentasi dalam bentuk foto, rekaman, maupun catatan hasil wawancara pada saat melakukan penelitian dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

F. Teknik Analisis

Menurut Sugiyono (2017:206), Analisis data adalah kegiatan setelah seluruh data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel

yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah dilakukan. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah tehnik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja ASN

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Fasilitas Kerja

B = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi variabel

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antara variable bebaster hadap variable terikat. Selain itu berdasarkan nilai t, variable mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variable terikat. (Sugiyono 2017:3).

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dapat diuji signifikan, artinya dianggap valid

apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi (r) 0,297

4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran reliabilitas diukur *cronbach's Alpha*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur

Wilayah Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur merupakan wilayah yang subur dan kaya akan berbagai macam hasil bumi, masyarakatnya mayoritasnya bekerja di bidang pertanian. Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur tidak hanya kaya akan hasil bumi yang melimpah dan dari segi sejarah kebudayaan masyarakat setempat sangatlah kaya akan nilai-nilai moral dan etika yang merupakan suatu aset yang harus di jaga keberadaannya.

Kebulatan tekad masyarakat dalam kegiatan sosial masyarakat dalam menjalankan prinsip hidup yang teguh pada pendirian dan kebulatan tekad. Penamaan suatu wilayah ataupun objek tertentu tidak terlepas dari wilayah sekitar, di mana terkadang penamaan suatu wilayah dilihat dari kondisi geografis wilayah tersebut.

Masyarakat Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur merupakan masyarakat yang sangat menghormati segala bentuk sistem sosial masyarakat, masyarakat dalam kehidupan sehari-hari hidup dalam sistem kekeluargaan yang sangat erat dan ditopang oleh sifat gotong royong. Masyarakat Kecamatan Samba Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur bercocok tanam dengan menanam Padi, Jagung, dan Bawang Merah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

2. Keadaan Geografis Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur

Luas wilayah Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Topografi tergolong dataran tinggi ketinggian tanah 600-2000 m dpl. Keadaan iklim Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur suhu udara rata-rata 22-28oC sedangkan curah hujan diperkirakan 1226 mm3/thn. Pada tahun 20018 jumlah bulan basah (BB) lebih banyak dari bulan kering (BK), Berbeda pada tahun 2019 bulan basah lebih sedikit dari bulan kering bahkan hujan turun sepanjang bulan. Dalam pembahasan ini, penulis fokuskan penelitian ini di Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Setelah mengetahui luas wilayah tersebut di atas, maka selanjutnya perlu di ketahui batas-batas wilayahnya adalah sebagai berikut:

3. Keadaan Demografis Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur

- a. Jumlah Penduduk
- Jumlah penduduk yang mendiami Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur yang di lihat dari jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat tabel berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Kecamatan Sambu Rampas Pota, Maret Tahun 2020

Jenis Kelamin		Jumlah
Laki-laki	Perempuan	
2561	3732	6293

Sumber: Buku Profil Kantor Kec. Sambu Rampas Pota Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas jumlah penduduk yang terdaftar produktif sebanyak 6293 jiwa atau dari jumlah penduduk secara keseluruhan, dari jumlah penduduk tersebut terbagi atas golongan, PNS, Wiraswasta, Pedagang dan Petani.

b. Kondisi Pendidikan

Tingkat pendidikan masyarakat Kecamatan Sambu Rampas Pota cukup beragam mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai jenjang pendidikan tinggi, tabel di bawah ini akan menjelaskan lebih rinci mengenai tingkat pendidikan masyarakat Kecamatan Sambu Rampas Pota.

Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Masyarakat Kecamatan Sambu Rampas Pota, Maret Tahun 2020

No.	Uraian	Jumlah	Satuan
1	Belum sekolah	569	Jiwa
2	Tidak sekolah	69	Jiwa
3	SD/Sederajat	998	Jiwa
4	SMP/Sederajat	1909	Jiwa
5	SMA/Sederajat	2459	Jiwa
6	Diploma/Sarjana	69	Jiwa

Sumber : Buku Profil Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Tahun 2020

c. Kondisi Perekonomian

Secara garis besar mata pencarian masyarakat Kecamatan Sambu Rampas Pota pada umumnya petani, PNS, dan pedagang.

Tabel 4.3 Mata Pencaharian Masyarakat Kecamatan Sambu Rampas Pota, Maret Tahun 2020

No	Pekerjaan	Jumlah
1	PNS	299
2	Petani	5899
3	Pedagang	95

Sumber: Buku Profil Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Tahun 2020

d. Kondisi Keagamaan

Secara keseluruhan penduduk Kecamatan Sambu Rampas Pota dalam menanamkan keyakinan di bidang spiritual 85% memeluk agama Islam. Dengan adanya kebudayaan, adat istiadat dan kebiasaan juga beragam. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Agama Penduduk Kecamatan Sambu Rampas Pota, Maret Tahun 2020

No	Uraian	Jumlah	Satuan
1.	Agama Islam	4729	Jiwa
2.	Keristen Katolik	1458	Jiwa
3.	Keristen Protestan	15	Jiwa
4.	Hindu	12	Jiwa
5.	Budha	9	Jiwa

Sumber: Buku Profil Kantor Kecamatan Sambu Rampas tahun 2020

e. Visi dan Misi Kecamatan Sambu Rampas Pota

Dalam menjalankan setiap urusan pemerintahan dan pelaksanaan tugas yang diemban, pemerintah daerah memiliki visi dan misi yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pemerintahan daerah.

a) Visi

Dalam menjalankan tugas pemerintahan daerah, visi sering kali dijadikan pedoman dalam setiap pengambilan keputusan. Hal itu dikarenakan visi merupakan cara pandang jauh kedepan yang menjadi acuan kemana pemerintah harus dibawa agar dapat tetap eksis, antisipatif dan inovatif. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa visi merupakan sebuah target yang menjadi tujuan dari pemerintah setempat untuk dapat diwujudkan. Dengan penetapan visi yang baik, pelaksanaan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik pula. Hal ini dikarenakan pemerintah setempat memiliki acuan dan panduan dalam menjalankan setiap kegiatannya, sehingga baik masyarakat maupun aparatur yang ada dapat ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan itu. Berpedoman pada kesadaran inilah. Pemerintah Kecamatan Sambu Rampas Pota dalam menjalankan tugas roda pemerintahan akhirnya menetapkan visi sebagai berikut: *"Terwujudnya Pelayanan Pemerintahan, Manajemen Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Sambu Rampas Pota yang Handal dan Prima"*.

Pencapaian pemerintahan yang dapat memberikan pelayanan yang baik seperti apa yang terwujud dalam visi dan misi merupakan tujuan yang menjadi patokan pemerintah daerah. Dengan berpatokan pada visi ini, pemerintah daerah seharusnya dapat bekerja meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekaligus menjalankan roda pemerintahan yang baik dan efisien.

b) Misi

Misi merupakan hal yang diemban untuk dapat dilaksanakan berdasarkan visi yang telah ditetapkan. Dalam mencapai visi yang telah ditetapkan sebelumnya, Kecamatan Sambu Rampas Pota menetapkan sejumlah misi yang menjadi tugas untuk diwujudkan dalam mencapai pemerintahan daerah yang baik dan sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Adapun yang menjadi misi Kecamatan Sambu Rampas Pota adalah sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan kegiatan pemerintahan umum kecamatan.
- 2) Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan.
- 3) Menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum.
- 4) Menerapkan dan menegakkan peraturan perundang-undangan.
- 5) Mengupayakan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- 6) Menyelenggarakan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- 7) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintahan Desa / Kelurahan.

f. Struktur Organisasi Kecamatan Sambu Rampas Pota

Dalam lingkungan organisasi, keberadaan struktur organisasi memiliki peran yang sangat penting. Keberadaan sebuah struktur organisasi dimaksudkan sebagai pengingat bagi anggota organisasi bahwa keberadaannya didalam organisasi tersebut diikuti oleh tanggung jawab dan tugas yang diembannya. Keberadaan struktur organisasi juga memberi kemudahan bagi pimpinan untuk mengarahkan bawahannya

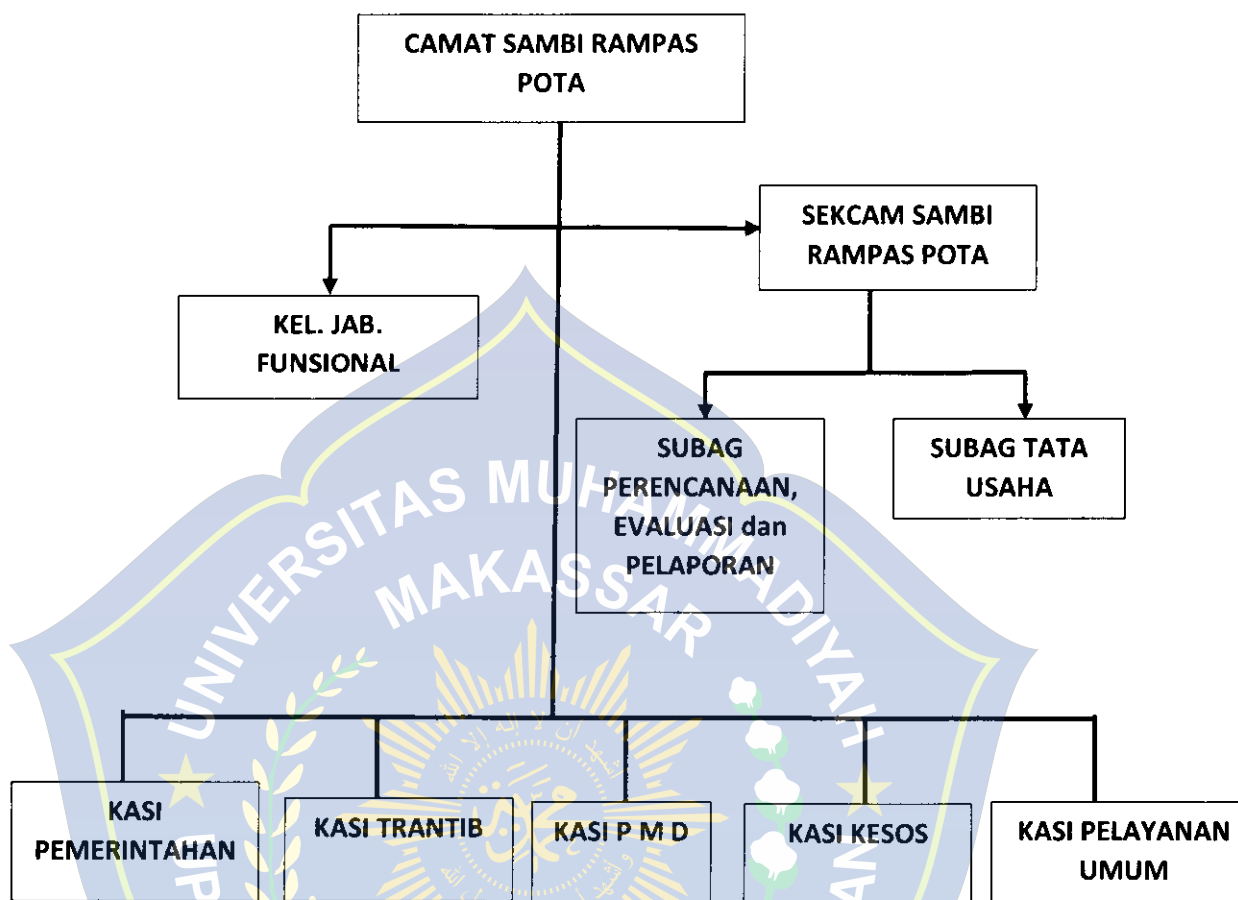
dalam menjalankan sebuah tugas. Status sebuah organisasi secara umum dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut menyusun struktur organisasinya. Sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi formil, apabila organisasi tersebut memiliki struktur organisasi yang tersusun dengan baik dan jelas kedudukan tiap posisi anggotanya.

Berdasarkan pemahaman umum yang ada, berbagai macam unsur yang terdapat di dalam sebuah struktur organisasi. Unsur-unsur yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut yakni:

1. Adanya sekelompok orang.
2. Adanya sekelompok orang yang saling bekerja sama.
3. Adanya suatu tujuan tertentu.
4. Satu sama lain terkait secara formil.
5. Mempunyai atasan dan bawahan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai struktur organisasi, berikut ini disediakan struktur organisasi yang berlaku di Kantor Camat Sambu Rampas Pota, sebagaimana terlampir:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Sambu Rampas Pota



Sumber: Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur

Sesuai dengan table 4.5 di atas, setiap jabatan yang diemban memiliki tugas dan perannya masing-masing. Sehingga tugas dan peran dari setiap jabatan di Kecamatan Sambu Rampas Pota sebagai berikut:

1. CAMAT

- a. Mengkoordinasikan berbagai kegiatan yang bertujuan atau dapat mengembangkan masyarakat.
- b. Mengkoordinasikan berbagai upaya yang dapat menjaga ketenteraman dan ketertiban umum.
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang undangan.

- d. Mengkoordinasikan berbagai upaya pemeliharaan dan perawatan prasarana serta fasilitas pelayanan umum.
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.

2. SEKERTARIAS KECAMATAN

- a. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan, dan administrasi kepegawaian.
- b. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan, dan hubungan masyarakat.
- c. Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan, dan perpustakaan.
- d. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. KASI PEMERINTAHAN

- a. Membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan pemerintahan.
- b. Menyusun rencana kerja para seksi yang ada.
- c. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan pemerintahan kelurahan.
- d. Memfasilitasi penataan kelurahan.
- e. Mengkoordinasikan kegiatan administrasi kependudukan.

4. KASI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA (PMD)

- a. Penyusunan rencana dan program kerja Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

- b. Pengumpulan data di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa.
- c. Penyajian data di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa.
- d. Pelaksanaan pembinaan terhadap masyarakat dan perangkat desa.
- e. Pelaksanaan Fasilitas dan pembinaan di bidang perekonomian, pembangunan, pemberdayaan masyarakat dan desa.

5. KASI TRANTIB

- a. Melaksanakan penyusunan rencana dan program penyelenggaraan pengendalian ketenteraman dan ketertiban umum.
- b. Membina dan mengendalikan petugas keamanan dalam pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum.
- c. Melakukan fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan Linmas.
- d. Melaksanakan fasilitasi dan koordinasi teknis pelaksanaan operasional penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah dengan instansi terkait.
- e. Mengkoordinasikan dan fasilitasi penyelenggaraan pemilu dengan instansi terkait.
- f. Melakukan koordinasi dalam rangka penanggulangan bencana alam dan kebakaran.

6. SUB BAGIAN TATA USAHA

- a. Perencanaan kegiatan kerja Sub Bagian Tata Usaha meliputi urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan umum kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan.

- b. Pemberian petunjuk pengelolaan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan umum kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan.
- c. Pembagian tugas pengelolaan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan, umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan.
- d. Pembimbingan pelaksanaan tugas sub bagian tata usaha.
- e. Pemeriksaan dan pengawasan pengelolaan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan umum kepegawaian, perlengkapan, program, dan pelaporan serta keuangan.

7. KASI PERENCANAAN EVALUASI DAN PELAPORAN

- a. Menyusun rencana dan program kerja sub bagian.
- b. Memberikan petunjuk kepada bawahan.
- c. Menilai prestasi kerja bawahan.
- d. Mengkoordinasikan penyiapan bahan dan data rencana kerja dan anggaran dinas.
- e. Mengkoordinasikan penyusunan anggaran atau pembiayaan pembangunan kesejahteraan sosial.
- f. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan kesejahteraan sosial.

B. Hasil Penelitian

Data pada bab ini adalah hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur dengan cara menyebarkan Kuesioner pada responden sebanyak 44 orang pegawai sebagai sampel. Pada bab ini penulis akan menyajikan data yang

diperoleh pada masa penelitian yang telah dilakukan di kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota, kabupaten Manggarai Timur, untuk memperoleh data yang diperlukan, maka salah satu cara yang dilakukan adalah dengan penyebaran kuesioner penelitian kepada responden selama melakukan penelitian di kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota, Kabupaten Manggarai Timur. Adapun kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana responden diharuskan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Setiap jawaban akan diberikan nilai atau skor dan selanjutnya akan dianalisis menggunakan perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software* SPSS 22 yang dijalankan dengan media komputer.

Kuesioner yang disebarakan terdiri dari tiga kelompok pertanyaan terdiri dari Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X1) terdiri dari 12 pernyataan, Fasilitas Kerja (X2) terdiri atas 12 pernyataan dan Variabel Terikat kinerja ASN terdiri atas 15 pernyataan. Bagian ini dimaksudkan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel yang diteliti tersebut yang kemudian akan digunakan dalam analisa data untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja.

1. Deskripsi Data Responden

Berikut ini adalah hasil data mengenai identitas responden melalui kuesioner yang diperoleh selama penelitian yang disajikan dalam bentuk Tabel Frekuensi. Kriteria responden mencakup distribusi menurut jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada para responden maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JENIS KELAMIN

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LK	25	56.8	56.8	56.8
PR	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas diketahui bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 44 orang (100%) yang dapat dikelompokkan atas responden Laki-laki sebanyak 25 orang (56,8%) dan responden perempuan sebanyak 19 orang (43,2%). Berdasarkan perbandingan ini, dapat dilihat bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sambi Rampas Pota dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase yang jauh lebih besar dibandingkan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) berjenis kelamin perempuan. Keberadaan wanita di dalam suatu sistem dapat dipandang sebagai hal yang positif karena dapat meningkatkan pelayanan bagi masyarakat karena wanita makhluk yang memiliki tingkat kesabaran dan ketelatenan yang lebih baik dibandingkan pria walaupun menurut Gibson, dibutuhkan berbagai pengkajian ilmiah untuk menentukan apakah pria dan wanita memiliki perbedaan karakteristik jika hal itu memang ada.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur
USIA

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-20	0	00.0	00.0	00.0
21-30	16	36.4	36.4	36.4
31-40	17	38.6	38.6	38.6
41-50	10	22.7	22.7	22.7
>50	1	2.3	2.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rentang usia 21-30 tahun sebanyak 16 orang (36,4%), rentang usia 31-40 tahun sebanyak 17 orang (38,6%), rentang usia 41-50 tahun sebanyak 10 orang (22,7%) dan rentang usia >50 tahun sebanyak 1 orang (2,3%).

Sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sambi Rampas Pota yang terlibat dalam penelitian ini berada pada jenjang usia dewasa madya, atau pada rentang usia 41-50 tahun sebanyak 10 orang, sedangkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada pada jenjang usia 21-30 tahun masing-masing terdiri atas 16 orang dan 1 orang aparatur yang memiliki usia >50 tahun. Menurut Gibson, karyawan yang memiliki usia lebih tua dianggap lebih cakap dan cukup pantas untuk diberi status yang lebih tinggi oleh sebuah kelompok kerja. Hal ini dikarenakan semakin tua seseorang, maka orang tersebut memiliki lebih banyak pengalaman yang berperan pada tingkat kesuksesan kerja.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
PENDIDIKAN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	4.5	4.5	4.5
D3	0	00.0	00.0	00.0
S1	42	95.5	90.5	95.5
S2	0	00.0	00.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir adalah S1 sebanyak 42 orang (95,5%), disusul dengan responden berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 2 orang (4,5%). Pada jenjang pendidikan Diploma dan S2 tidak ditemukan satu pun responden yang memiliki jenjang pendidikan seperti itu.

Menurut KBBI, Pendidikan memiliki arti sebagai proses pembelajaran bagi setiap individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi dari objek tertentu dan spesifik. Secara formal diperoleh hasil pengetahuan setiap individu yang memiliki pola pikir, perilaku dan moral sesuai dengan pendidikan yang diperoleh. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya akan semakin tinggi pula.

Apabila dilihat dari data di atas, terdapat 42 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sambi Rampas yang berpendidikan Sarjana. Dengan adanya aparatur yang berpendidikan sarjana, dapat dikatakan bahwa aparatur tersebut memiliki kualitas yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, dengan adanya aparatur yang memiliki pendidikan setingkat SMA,

sangat disayangkan bahwa ASN ini tidak melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi untuk meningkatkan pengetahuannya.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Secara deskripsi persentase hasil variabel penelitian setiap dimensi tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X1)

No Per.	Alternatif Jawaban									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	6,81%	32	72,72%	9	20,45%	0	0%	0	0%
2	6	13,63%	26	59,09%	12	27,27%	0	0%	0	0%
3	6	13,63%	22	50%	16	36,36%	0	0%	0	0%
4	6	13,63%	26	59,09%	12	27,27%	0	0%	0	0%
5	6	13,63%	21	47,72%	17	38,63%	0	0%	0	0%
6	9	20,45%	24	54,54%	11	25%	0	0%	0	0%
7	6	13,63%	26	59,09%	12	27,27%	0	0%	0	0%
8	6	13,63%	23	52,27%	15	34,09%	0	0%	0	0%
9	9	20,45%	23	52,27%	12	27,27%	0	0%	0	0%
10	6	13,63%	18	40,90%	20	45,45%	0	0%	0	0%
11	9	20,45%	32	72,72%	3	6,81%	0	0%	0	0%
12	3	6,81%	38	86,36%	3	6,81%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari data pada tabel 4.8 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban *pertama* mengenai penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan terdapat 3 responden (6,81%) yang

membantu bekerja dengan baik, terdapat 9 responden (20,45%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden (54,54%) menjawab setuju, sebanyak 11 responden (25%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 7) Dari jawaban *ketujuh* mengenai setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan, terdapat 6 responden (13,63%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 26 responden (59,09%) menjawab setuju, sebanyak 12 responden (27,27%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 8) Dari jawaban *kedelapan* mengenai adanya pemimpin yang rendah hati, terdapat 6 responden (13,63%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (52,27%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (34,09%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 9) Dari jawaban *kesembilan* mengenai adanya hubungan antara bawahan dengan pemimpin yang baik, terdapat 9 responden (20,45%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (52,27%) menjawab setuju, sebanyak 12 responden (27,27%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 10) Dari jawaban *kesepuluh* mengenai bangunan kantor tertata rapi untuk menunjang aktifitas pelayanan, terdapat 6 responden (13,63%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden (40,90%) menjawab setuju, sebanyak 20 responden (45,45%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

11) Jawaban *kesebelas* mengenai bangunan kantor bersih dan nyaman, terdapat 9 responden (20,45%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (72,72%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (6,81%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

12) Jawaban *kedua belas* mengenai bangunan kantor sehingga pegawai merasa nyaman, terdapat 3 responden (6,81%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden (86,36%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (6,81%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja Pegawai atau ASN di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur sudah memiliki suasana yang sesuai dengan tingkat kenyamanan pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja Pegawai/ASN di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur sudah memiliki suasana yang sesuai dengan tingkat kenyamanan pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Alternatif Jawaban										
No Per.	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	18,18%	36	81,81%	0	0%	0	0%	0	0%
2	8	18,18%	27	61,36%	9	20,45%	0	0%	0	0%
3	16	36,36%	28	63,63%	0	0%	0	0%	0	0%
4	9	20,45%	35	79,54%	0	0%	0	0%	0	0%
5	7	15,90%	23	52,27%	14	31,81%	0	0%	0	0%
6	10	22,72%	24	54,54%	10	22,72%	0	0%	0	0%
7	8	18,18%	34	77,27%	2	4,54%	0	0%	0	0%
8	6	13,63%	23	52,27%	15	34,09%	0	0%	0	0%
9	10	22,72%	21	47,72%	13	29,54%	0	0%	0	0%
10	8	18,18%	23	52,27%	13	29,54%	0	0%	0	0%
11	9	20,45%	32	72,72%	3	6,81%	0	0%	0	0%
12	3	6,81%	38	86,36%	3	6,81%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari data pada tabel 4.9 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban *pertama* mengenai Gedung dan ruang kerja yang memadai sehingga pegawai bekerja dengan baik, terdapat 8 responden (18,18%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 36 responden (81,81%) menjawab setuju, 0 responden (0%) menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 2) Dari jawaban *kedua*, mengenai Peralatan kantor (komputer, meja, kursi) dalam kondisi baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, terdapat 8 responden (18,18%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 27 responden (61,36%) menjawab setuju, sebanyak 9 responden (20,45%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 3) Dari jawaban *ketiga* Ketersediaan fasilitas kerja untuk mempermudah pekerjaan pegawai, terdapat 16 responden (36,36%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden (63,63%) menjawab setuju, 0 responden (0%) menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Dari jawaban *keempat* mengenai Bangunan kantor tertata rapi untuk menunjang aktifitas pelayanan, terdapat 9 responden (20,45%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden (79,54%) menjawab setuju, 0 responden (0%) menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 5) Dari jawaban *kelima* mengenai Bangunan kantor bersih dan nyaman, terdapat 7 responden (15,90%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (52,27%) menjawab setuju, sebanyak 14 responden (31,81%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 6) Dari jawaban *keenam* mengenai Bangunan kantor luas sehingga pegawai merasa nyaman, terdapat 10 responden (22,72%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden (54,54%) menjawab setuju, sebanyak 10 responden (22,72%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 7) Dari jawaban *ketujuh* mengenai Peralatan kantor seperti Meja dan kursi dalam kondisi baik, terdapat 8 responden (18,18%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden (77,27%) menjawab setuju, sebanyak 2 responden (4,54%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 8) Dari jawaban *kedelapan* mengenai Ruangan dan Gedung dalam kondisi baik agar nyaman bagi para pegawai, terdapat 6 responden (13,63%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (52,27%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (34,09%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 9) Dari jawaban *kesembilan* mengenai Ruangan kantor yang nyaman untuk pegawai, terdapat 10 responden (22,72%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 21 responden (47,72%) menjawab setuju, sebanyak 13 responden (29,54%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 10) Dari jawaban *kesepuluh* mengenai Peralatan kantor seperti mesin print dalam kondisi baik, terdapat 8 responden (18,18%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (52,27%) menjawab setuju, sebanyak 13 responden (29,54%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 11) Jawaban *kesebelas* mengenai Peralatan kursi dan meja kantor dalam kondisi baik, terdapat 9 responden (20,45%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (72,72%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (6,81%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 12) Jawaban *kedua belas* mengenai bangunan kantor sehingga pegawai merasa nyaman, terdapat 3 responden (6,81%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden (86,36%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (6,81%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kesimpulan secara umum bahwa Fasilitas Kerja Pegawai/ASN di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur sudah memiliki Fasilitas Kerja yang sudah cukup memadai. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja ASN (Y)

No Per.	Alternatif Jawaban									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	34,09%	19	43,18%	7	15,90%	3	6,81%	0	0%
2	12	27,27%	24	54,54%	8	18,18%	0	0%	0	0%
3	24	54,54%	10	22,72%	10	22,72%	0	0%	0	0%
4	12	27,27%	24	54,54%	8	18,18%	0	0%	0	0%
5	18	40,90%	15	34,09%	8	18,18%	3	6,81%	0	0%
6	9	20,45%	24	54,54%	11	25%	0	0%	0	0%
7	9	20,45%	24	54,54%	11	25%	0	0%	0	0%
8	12	27,27%	18	40,90%	11	25%	3	6,81%	0	0%
9	6	13,63%	27	61,36%	11	25%	0	0%	0	0%
10	6	13,63%	18	40,90%	20	45,45%	0	0%	0	0%
11	9	20,45%	21	47,72%	14	31,81%	0	0%	0	0%
12	6	13,63%	35	79,54%	3	6,81%	0	0%	0	0%
13	14	31,81%	21	47,72%	9	20,45%	0	0%	0	0%
14	6	13,63%	35	79,54%	3	6,81%	0	0%	0	0%
15	5	11,36%	19	43,18%	20	45,45%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari data pada tabel 4.10 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban *pertama* mengenai jumlah dana yang dibutuhkan, terdapat 15 responden (34,09%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 19

- responden (43,18%) menjawab setuju, sebanyak 7 responden (15,90%) menjawab kurang setuju, 3 responden (6,81%) menjawab tidak setuju dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju.
- 2) Dari jawaban *kedua*, mengenai tenaga yang terlibat terdapat 12 responden (27,27%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden (54,54%) menjawab setuju, sebanyak 8 responden (18,18%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Dari jawaban *ketiga* mengenai peralatan yang digunakan, terdapat 24 responden (54,54%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 10 responden (22,72%) menjawab setuju, sebanyak 10 responden (22,72%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Dari jawaban *keempat* mengenai jumlah jasa/kegiatan yang direncanakan, terdapat 12 responden (27,27%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden (54,54%) menjawab setuju, sebanyak 8 responden (18,18%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 5) Dari jawaban *kelima* mengenai jumlah peserta pelatihan, terdapat 18 responden (40,90%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 15 responden (34,09%) menjawab setuju, sebanyak 8 responden (18,18%) menjawab kurang setuju, 3 responden (6,81%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden.
- 6) Dari jawaban *keenam* mengenai jumlah pengeluaran, terdapat 9 responden (20,45%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 24

responden (54,54%) menjawab setuju, sebanyak 11 responden (25%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 7) Dari jawaban *ketujuh* mengenai tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan, terdapat 9 responden (20,45%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 8 responden (53,33%) menjawab setuju, sebanyak 24 responden (54,54%) menjawab kurang setuju 11 responden (25%), 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 8) Dari jawaban *kedelapan* mengenai peningkatan langsung hal-hal positif, terdapat 12 responden (27,27%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden (40,90%) menjawab setuju, sebanyak 11 responden (25%) menjawab kurang setuju, 3 responden (6,81%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden.
- 9) Dari jawaban *kesembilan* mengenai penurunan langsung hal-hal negatif, terdapat 6 responden (13,63%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 27 responden (61,36%) menjawab setuju, sebanyak 11 responden (25%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 10) Dari jawaban *kesepuluh* mengenai peningkatan hal yang positif dalam jangka menengah dan jangka panjang, terdapat 6 responden (13,63%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden (40,90%) menjawab setuju, sebanyak 20 responden (40,45%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 11) Jawaban *kesebelas* mengenai peningkatan kegiatan ekonomi masyarakat, terdapat 9 responden (20,45%) yang menjawab sangat

setuju, sebanyak 21 responden (47,72%) menjawab setuju, sebanyak 14 responden (31,81%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 12) Jawaban *kedua belas* mengenai penurunan hal negative jangka panjang, terdapat 6 responden (13,63%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden (79,54%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (6,81%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 13) Jawaban *ketiga belas* mengenai penurunan hal negative jangka panjang, terdapat 14 responden (31,81%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 21 responden (47,72%) menjawab setuju, sebanyak 9 responden (20,45%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 14) Jawaban *keempat belas* mengenai penurunan hal negative jangka panjang, terdapat 6 responden (13,63%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden (79,54%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (6,81%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 15) Jawaban *kelima belas* mengenai penurunan hal negative jangka panjang, terdapat 5 responden (11,36%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 19 responden (43,18%) menjawab setuju, sebanyak 20 responden (45,45%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja ASN di Kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur umumnya sudah tinggi, artinya ASN sudah

memiliki kinerja yang bagus dalam bekerja dan sudah memenuhi harapan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari responden yang menjawab mayoritas setuju.

3. Uji Persyaratan Analisis

Adapun hasil penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisioner terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur. Untuk melihat persentase nilai dari responden yang meliputi nilai minimum, maksimum, mean, dan standart deviation dari variabel X1, X2 dan Y dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA	44	39	57	46.50	5.381
FASILITAS KERJA	44	43	59	48.50	4.026
KINERJA ASN	44	47	73	59.41	7.308
Valid N (listwise)	44				

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai maksimum 57 dan nilai minimum 39 serta nilai mean (rata – rata) 46.50, Std. Deviation 5.381 dengan total observasi sebanyak 44. Fasilitas Kerja (X2) memiliki nilai mean sebesar 48,50 dengan nilai minimum 43 dan nilai maksimum 59, Std. Deviation 4.026 dengan total observasi sebanyak 44 dan Kinerja ASN (Y) memiliki nilai mean 59,41, nilai minimum 47 dan nilai maksimum 73, Std. Deviation 7.308 dengan total observasi sebanyak 44 data.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, yang dapat dilihat dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* (r -hitung) $>$ r -tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Namun jika nilai *Pearson Correlation* (r -hitung) $<$ r -tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid, dengan nilai signifikansi $<$ 0, 05. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

1) Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	r -hitung	r -tabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,661	0,300	0,000	Valid
	X1.2	0,759	0,300	0,000	Valid
	X1.3	0,884	0,300	0,000	Valid
	X1.4	0,697	0,300	0,000	Valid
	X1.5	0,879	0,300	0,000	Valid
	X1.6	0,457	0,300	0,000	Valid
	X1.7	0,789	0,300	0,000	Valid
	X1.8	0,884	0,300	0,000	Valid
	X1.9	0,625	0,300	0,000	Valid
	X1.10	0,824	0,300	0,000	Valid
	X1.11	0,814	0,300	0,000	Valid
	X1.12	0,312	0,300	0,039	Valid

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.12, dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung $>$ r -tabel melalui $df = (N - 3)$ yaitu: $44 - 3 = 41$. Sehingga diperoleh nilai r -tabel adalah 0,300 dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kompetensi dinyatakan valid.

2) Pengujian Validitas Fasilitas Kerja (X2)

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Fasilitas Kerja	X2.1	0,548	0,300	0,000	Valid
	X2.2	0,565	0,300	0,000	Valid
	X2.3	0,487	0,300	0,000	Valid
	X2.4	0,503	0,300	0,001	Valid
	X2.5	0,786	0,300	0,000	Valid
	X2.6	0,551	0,300	0,000	Valid
	X2.7	0,388	0,300	0,009	Valid
	X2.8	0,792	0,300	0,000	Valid
	X2.9	0,591	0,300	0,000	Valid
	X2.10	0,675	0,300	0,000	Valid
	X2.11	0,691	0,300	0,000	Valid
	X2.12	0,448	0,300	0,002	Valid

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ melalui $df = (N - 3)$ yaitu: $44 - 3 = 41$. Sehingga diperoleh nilai $r\text{-tabel}$ adalah 0,300 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel disiplin dinyatakan valid.

3) Pengujian Validitas Kinerja ASN (Y)

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja ASN

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Kinerja ASN	Y.1	0.623	0,300	0.000	Valid
	Y.2	0.755	0,300	0.000	Valid
	Y.3	0.635	0,300	0.000	Valid
	Y.4	0.854	0,300	0.000	Valid
	Y.5	0.556	0,300	0.000	Valid
	Y.6	0.944	0,300	0.000	Valid
	Y.7	0.818	0,300	0.000	Valid
	Y.8	0.839	0,300	0.000	Valid
	Y.9	0.458	0,300	0.002	Valid
	Y.10	0.552	0,300	0.000	Valid
	Y.11	0.749	0,300	0.000	Valid
	Y.12	0.414	0,300	0.005	Valid
	Y.13	0.749	0,300	0.000	Valid
	Y.14	0.751	0,300	0.000	Valid
	Y.15	0.530	0,300	0.000	Valid

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ melalui $df = (N - 3)$ yaitu: $44 - 3 = 41$. Sehingga diperoleh nilai $r\text{-tabel}$ adalah 0,300 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan diperoleh hasil dengan konsistensi pengukuran yang baik. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka semua

variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. Adapun hasil tingkat reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1) Pengujian Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.929	13

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,769. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,769 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2) Pengujian Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Tabel 4.16

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.747	13

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,747. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,747 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3) Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja ASN (X2)

Tabel 4.17

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja ASN (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

- a. *Listwise deletion based on all variables in the procedure.*

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.761	16

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,761. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,761 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Berdasarkan seluruh hasil *output* di atas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hal ini menyatakan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan dan dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel bebas yaitu kompetensi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22, yang dapat disajikan hasil olahan data dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.901	11.205		1.508
	LINGKUNGAN KERJA	.844	.358	.622	.023
	FASILITAS KERJA	.067	.479	.037	.890

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinarja ASN yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 16,901 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dianggap konstan, maka nilai variabel terikat yaitu Kinerja ASN (Y) sebesar 16,901. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja yang kondusif maka akan meningkatkan Kinerja ASN sebesar 16,901.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.844 menunjukkan bahwa setiap suasana Lingkungan Kerja peningkatan sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja ASN sebesar 0,844%.
3. Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,067 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Fasilitas Kerja sebesar 1%, maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja ASN sebesar 0,067%.

6. Uji Hipotesis (t)

Uji t digunakan untuk mengukur secara parsial seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dalam tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- ❖ Jika t-hitung < t-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
- ❖ Jika t-hitung > t-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima

Rumus untuk mencari nilai t-tabel:

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= \alpha ; n - k \\ &= 0,05 ; 44 - 3 \\ &= 0,05 ; 41 \end{aligned}$$

t-tabel = 1,682

Keterangan: α = Signifikansi (0,05 %)
 n = Jumlah responden
 k = Jumlah variabel

Tabel 4.19
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.901	11.205		1.508
	LINGKUNGAN	.844	.358	.622	.023
	KERJA				
	FASILITAS KERJA	.067	.479	.037	.890

a. Dependent Variable: KINERJA ASN
Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2020

Dari hasil perhitungan nilai t-tabel, maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 1,682. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t-hitung

berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.18 di atas, yang menunjukkan bahwa:

- a. Uji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai t -hitung $>$ t -tabel yaitu ($2.358 > 1,682$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur.
- b. Uji pengaruh variabel Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Dari hasil perhitungan, ternyata hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima karena nilai t -hitung $<$ t -tabel yaitu ($0,140 < 1,682$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,890 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Interpretasi mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2.358 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai koefisien sebesar 0,844, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa tidak kondusifnya lingkungan kerja, maka Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur meningkat secara signifikan.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung, maka kinerja pegawai akan sulit menjadi lebih baik. Aparatur Sipil Negara yang bekerja dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan serta tersedianya fasilitas kerja dan kondisi kerja yang mendukung akan membawa Aparatur Sipil Negara untuk bekerja dengan baik dan dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sehingga tidak terjadi suasana kerja yang tidak nyaman, penumpukan tugas yang mengganggu rekan kerja lain serta tersedianya fasilitas kerja yang lebih lengkap guna untuk mendukung kegiatan Aparatur Sipil Negara.

Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, karena Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas akan mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Ketika Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan sesama rekan kerja pun baik, maka Aparatur Sipil Negara akan cenderung bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menghasilkan kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang baik maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik. Sehingga untuk kedepannya suasana Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman mampu meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t-hitung sebesar 0,140 dengan nilai signifikansi sebesar 0,890 dan nilai koefisien mempunyai nilai cukup positif sebesar 0,067, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota. Dengan demikian, semakin baik Fasilitas Kerja maka Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota.

Fasilitas Kerja merupakan suatu perangkat sarana dan prasarana yang sangat di butuhkan untuk meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara seperti peralatan kantor gedung atau ruang kerja yang memadai sehingga Aparatur Sipil

Negara bekerja dengan baik. Selain sebagai sarana penunjang Fasilitas Kerja juga merupakan kombinasi antara pengetahuan dan keterampilan dalam memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaannya sehingga ia mampu untuk mencapai hasil yang optimal. Pentingnya Fasilitas Kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara memiliki hubungan yang sangat kuat dan sangat berpengaruh, karena peningkatan kinerja yang baik tergantung dengan Fasilitas penunjang yang dimiliki oleh para Aparatur Sipil Negara tersebut.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya Fasilitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur yang baik, maka akan menghasilkan kinerja ASN yang baik. Sebaliknya, apabila Fasilitas Kerja ASN kurang baik, maka akan menghasilkan kinerja ASN yang kurang baik pula. Sebagai harapan peneliti bahwa diharapkan Fasilitas Kerja sebagai sarana penunjang Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur akan lebih baik lagi.

1. Jurnal Nama NelaPima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya (2014)

Judul Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara

Metode Penelitian Kuantitatif

Hasil Penelitian lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t 0,000 $< \alpha$ 0,05, maka dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Sidanti (2015)

Judul Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Madiun

Metode Penelitian Kuantitatif

Hasil penelitian ini mengatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Aqua Tirta Investama di Klaten, berpengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pt. Aqua Tirta Investama.

3. Bachtiar (2012)

Judul Penelitian Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Pt. Aqua Tirta Investama di Klaten

Metode Penelitian Kuantitatif

Hasil penelitian ini mengatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Aqua Tirta Investama di Klaten, berpengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pt. Aqua Tirta Investama.

4. Yoga Arsyenda (2013)

Judul Penelitian pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS dan BAPEDA Kota Malang.

Metode Penelitian Kuantitatif

Hasil penelitian ini mengatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja yang terdiri dari 8 indikator menunjukkan bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja.

5. Tri Hardjono (2013)

Judul Penelitian Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Metode Penelitian Kuantitatif

Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

6. Ayu Handriyani (2020)

Judul Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN Kantor Kecamatan Sambas Rampas Pota.

Metode Penelitian Kuantitatif

Hasil Penelitian

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambas Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- b. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambas Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan Hasil Penelitian saya dengan metode kuantitatif bahwa hasil penelitian tersebut tidak berbeda dengan hasil penelitian terdahulu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat adalah variabel Lingkungan Kerja yang memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,622 dibandingkan dengan variabel Fasilitas Kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja yang nyaman bagi Aparatur Sipil Negara harus lebih ditingkatkan oleh Pemerintah Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur.
2. Pemerintah Kecamatan Sambu Rampas Pota dapat melakukan upaya dalam membangun kinerja Aparatur Sipil Negara adalah dengan menyediakan segala fasilitas kerja yang menunjang Kinerja ASN dalam

menjalankan peran dan fungsinya masing-masing yaitu dengan menambahkan Peralatan kantor seperti computer, meja, kursi dalam kondisi baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik pula.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Cut Ermiati. "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun Sampalli Medan". Dalam *J-DA* 8-20. Medan.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*.Jakarta: PT Rinekacipta
- Fsp Irman. 2015. Pengertian Semangat Kerja, (online), (<https://www.irmanfps.com> , diakses 18 maret 2019).
- Handoko, hani (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harindja.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas, Edisi Revisi Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2012
- Mahsun, Mohammad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE,Yogyakarta.
- Purwanto.2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi Dan Pendidikan*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Prawirosantono, suryadi. *Kebijakan Kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE 1999
- Riadi Muchlisin. 2014. *Pengertian, Bentuk dan Tujuan Insentif*, (online), (<https://www.kajianpustaka.com> , diakses 18 maret 2013).

Riadi Muchlisin. 2014. *Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja*, (online), (<https://www.kajianpustaka.com> , diakses 18 maret 2019).

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif dan Prifitabele*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.

Sukanto, Reksohadi Protdjo Dan Indriyo Gitosudarmo. 2000. *Manajmen Produksi*. Edisi 4 Cetakan 1. Yogyakarta: BPFE/UGM.

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sudarmanto, *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

L



N

KUESIONER

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Sambu Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur

1. Petunjuk Pengisian

Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Saudara/Saudari dengan sejujur-juurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar dan salah.

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu Saudara/Saudari. Adapun makna dan kriteria tanda tersebut adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

2. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin : a. Laki – laki b. Perempuan

Pendidikan terakhir : a. SMA
b. Diploma (D3)
c. Sarjana (S1)
d. Pasca sarjana (S2)

Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Saudara/Saudari.

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
X1.1	Suasana Kerja					
1	Penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada pegawai selama bekerja					
3	Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari bising mesin					
X1.2	Hubungan dengan Rekan Kerja					
1	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat pegawai bekerja dengan baik					
2	Adanya hubungan sesama rekan kerja yang harmonis					
3	Adanya pelatihan pegawai yang membantu bekerja dengan baik					
X1.3	Hubungan Antar Bawahan Dengan Pimpinan					

1	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan					
2	Adanya pemimpin yang rendah hati					
3	Hubungan antar bawahan dengan pemimpin yang baik					
X1.4	Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai					
1	Bangunan kantor tertata rapi untuk menunjang aktifitas pelayanan.					
2	Bangunan kantor bersih dan nyaman					
3	Bangunan kantor luas sehingga pegawai merasa nyaman					

2. Variabel Fasilitas Kerja (X2)

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
X2.1	Perlengkapan Kantor					
1	Gedung dan ruang kerja yang memadai sehingga pegawai bekerja dengan baik					
2	Peralatan kantor (komputer, meja, kursi) dalam kondisi baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik					

3	Ketersediaan fasilitas kerja untuk mempermudah pekerjaan pegawai					
X2.2	Bangunan					
1	Bangunan kantor tertata rapi untuk menunjang aktifitas pelayanan					
2	Bangunan kantor bersih dan nyaman					
3	Bangunan kantor luas sehingga pegawai merasa nyaman					
X2.3	Prasarana					
1	Peralatan kantor seperti Meja dan kursi dalam kondisi baik					
2	Ruangan dan Gedung dalam kondisi baik agar nyaman bagi para pegawai					
3	Ruangan kantor yang nyaman untuk pegawai					
X2.4	Mesin dan peralatan					
1	Peralatan kantor seperti mesin print dalam kondisi baik					
2	Peralatan kursi dan meja kantor dalam kondisi baik					
3	Perlengkapan kantor seperti kertas, tinta printer selalu tersedia					

3. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
Y.1	Input (Masukan)					
1	Jumlah dana yang dibutuhkan					
2	Tenaga yang terlibat					
3	Peralatan yang digunakan					
Y.2	Output (Keluaran)					
1	Jumlah jasa/kegiatan yang direncanakan					
2	Jumlah peserta pelatihan					
3	Jumlah pengeluaran					
Y.3	Hasil					
1	Tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan					
2	Peningkatan langsung hal-hal yang positif					
3	Penurunan langsung hal-hal yang negatif					
Y.4	Manfaat					
1	Peningkatan hal yang positif dalam jangka menengah dan jangka panjang					

2	Peningkatan kegiatan ekonomi masyarakat					
3	Penurunan hal yang negatif jangka panjang					
Impeck (Dampak)						
1	Jelas dan tidak mengandung multi interpretasi					
2	Dapat diukur kinerja pegawai					
3	Tepat waktu dalam penyelesaian					



LAMPIRAN 1 : Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin, Umur dan Pendidikan

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LK	25	56.8	56.8	56.8
	PR	19	43.2	43.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-20	0	00.0	00.0	00.0
	21-30	16	36.4	36.4	36.4
	31-40	17	38.6	38.6	38.6
	41-50	10	22.7	22.7	22.7
	>50	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	4.5	4.5	4.5
	D3	0	00.0	00.0	00.0
	S1	42	95.5	90.5	95.5
	S2	0	00.0	00.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

LAMPIRAN 2: Data Skor Kuisioner Variabel Lingkungan Kerja

DATA PENELITIAN													
No Resp.	Lingkungan Kerja (Variabel X1)												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
2	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
6	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	54
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
8	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	41
9	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	39
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
12	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	44
13	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	45
16	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
17	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
21	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	54
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
23	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	41
24	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	39
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
27	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	44
28	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	45
31	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
32	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	42
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	44
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
36	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	54
37	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
38	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	41
39	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	39
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46

42	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	44
43	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	41
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48



LAMPIRAN 3: Data Skor Kuisisioner Variabel Fasilitas Kerja

DATA PENELITIAN													
No Resp.	Fasilitas Kerja (Variabel X2)												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
2	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	47
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	55
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
8	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	44
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	45
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
12	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	43
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	45
16	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	55
17	5	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	49
18	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	52
19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
21	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51
22	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
23	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	47
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
25	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	44
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
27	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	47
28	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
31	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
32	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	45
33	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	52
34	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	49
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
36	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51
37	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
38	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	44
39	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
40	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	44
41	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	49
42	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	45
43	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	44
44	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51

LAMPIRAN 4: Data Skor Kuisisioner Variabel Kinerja ASN

DATA PENELITIAN																
No Resp.	Kinerja ASN (Variabel Y)															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	66
2	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	50
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	5	5	4	5	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	55
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	72
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
8	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	62
9	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
10	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	59
11	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	60
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	50
13	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	58
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	47
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	66
17	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	50
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
19	4	5	5	4	5	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	55
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	72
22	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
23	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	62
24	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
25	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	59
26	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	60
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	50
28	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	58
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	47
31	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	66
32	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	50
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
34	4	5	5	4	5	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	55
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	72
37	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
38	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	62
39	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
40	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	59

41	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	60
42	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	50
43	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	58
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52



LAMPIRAN 5 : Deskripsi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

No Per.	Alternatif Jawaban									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	6,81%	32	72,72%	9	20,45%	0	0%	0	0%
2	6	13,63%	26	59,09%	12	27,27%	0	0%	0	0%
3	6	13,63%	22	50%	16	36,36%	0	0%	0	0%
4	6	13,63%	26	59,09%	12	27,27%	0	0%	0	0%
5	6	13,63%	21	47,72%	17	38,63%	0	0%	0	0%
6	9	20,45%	24	54,54%	11	25%	0	0%	0	0%
7	6	13,63%	26	59,09%	12	27,27%	0	0%	0	0%
8	6	13,63%	23	52,27%	15	34,09%	0	0%	0	0%
9	9	20,45%	23	52,27%	12	27,27%	0	0%	0	0%
10	6	13,63%	18	40,90%	20	45,45%	0	0%	0	0%
11	9	20,45%	32	72,72%	3	6,81%	0	0%	0	0%
12	3	6,81%	38	86,36%	3	6,81%	0	0%	0	0%

LAMPIRAN 6: Deskripsi Jawaban Responden Tentang Fasilitas Kerja

No Per.	Alternatif Jawaban									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	18,18%	36	81,81%	0	0%	0	0%	0	0%
2	8	18,18%	27	61,36%	9	20,45%	0	0%	0	0%
3	16	36,36%	28	63,63%	0	0%	0	0%	0	0%
4	9	20,45%	35	79,54%	0	0%	0	0%	0	0%
5	7	15,90%	23	52,27%	14	31,81%	0	0%	0	0%
6	10	22,72%	24	54,54%	10	22,72%	0	0%	0	0%
7	8	18,18%	34	77,27%	2	4,54%	0	0%	0	0%
8	6	13,63%	23	52,27%	15	34,09%	0	0%	0	0%
9	10	22,72%	21	47,72%	13	29,54%	0	0%	0	0%
10	8	18,18%	23	52,27%	13	29,54%	0	0%	0	0%
11	9	20,45%	32	72,72%	3	6,81%	0	0%	0	0%
12	3	6,81%	38	86,36%	3	6,81%	0	0%	0	0%

LAMPIRAN 7 : Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja ASN

Alternatif Jawaban										
No Per.	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	34,09%	19	43,18%	7	15,90%	3	6,81%	-	-
2	12	27,27%	24	54,54%	8	18,18%	-	-	-	-
3	24	54,54%	10	22,72%	10	22,72%	-	-	-	-
4	12	27,27%	24	54,54%	8	18,18%	-	-	-	-
5	18	40,90%	15	34,09%	8	18,18%	3	6,81%	-	-
6	9	20,45%	24	54,54%	11	25%	-	-	-	-
7	9	20,45%	24	54,54%	11	25%	-	-	-	-
8	12	27,27%	18	40,90%	11	25%	3	6,81%	-	-
9	6	13,63%	27	61,36%	11	25%	-	-	-	-
10	6	13,63%	18	40,90%	20	45,45%	-	-	-	-
11	9	20,45%	21	47,72%	14	31,81%	-	-	-	-
12	6	13,63%	35	79,54%	3	6,81%	-	-	-	-
13	14	31,81%	21	47,72%	9	20,45%	-	-	-	-
14	6	13,63%	35	79,54%	3	6,81%	-	-	-	-
15	5	11,36%	19	43,18%	20	45,45%	-	-	-	-

LAMPIRAN 8: Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	20.5	20.5	20.5
	S	32	72.7	72.7	93.2
	SS	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	27.3	27.3	27.3
	S	26	59.1	59.1	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	34.1	34.1	34.1
	S	23	52.3	52.3	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	27.3	27.3	27.3
	S	26	59.1	59.1	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	38.6	38.6	38.6
	S	21	47.7	47.7	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	25.0	25.0	25.0
	S	24	54.5	54.5	79.5
	SS	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	27.3	27.3	27.3
	S	26	59.1	59.1	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	34.1	34.1	34.1
	S	23	52.3	52.3	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	27.3	27.3	27.3
	S	23	52.3	52.3	79.5
	SS	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	20	45.5	45.5	45.5
	S	18	40.9	40.9	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.8	6.8	6.8
	S	32	72.7	72.7	79.5
	SS	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.8	6.8	6.8
	S	38	86.4	86.4	93.2
	SS	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

LAMPIRAN 9: Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X2)

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	81.8	81.8	81.8
	SS	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	20.5	20.5	20.5
	S	27	61.4	61.4	81.8
	SS	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	63.6	63.6	63.6
	SS	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	79.5	79.5	79.5
	SS	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	31.8	31.8	31.8
	S	23	52.3	52.3	84.1
	SS	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	22.7	22.7	22.7
	S	24	54.5	54.5	77.3
	SS	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.5	4.5	4.5
	S	34	77.3	77.3	81.8
	SS	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	34.1	34.1	34.1
	S	23	52.3	52.3	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	25.0	25.0	25.0
	S	23	52.3	52.3	77.3
	SS	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	29.5	29.5	29.5
	S	23	52.3	52.3	81.8
	SS	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.8	6.8	6.8
	S	32	72.7	72.7	79.5
	SS	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

x2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.8	6.8	6.8
	S	38	86.4	86.4	93.2
	SS	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

LAMPIRAN 10 : Distribusi Frekuensi Skor Kuesioner untuk Variabel Kinerja ASN (Y)

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.8	6.8	6.8
	KS	8	18.2	18.2	25.0
	S	18	40.9	40.9	65.9
	SS	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	18.2	18.2	18.2
	S	24	54.5	54.5	72.7
	SS	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	31.8	31.8	31.8
	S	6	13.6	13.6	45.5
	SS	24	54.5	54.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	18.2	18.2	18.2
	S	24	54.5	54.5	72.7
	SS	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.8	6.8	6.8
	KS	8	18.2	18.2	25.0
	S	15	34.1	34.1	59.1
	SS	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	25.0	25.0	25.0
	S	24	54.5	54.5	79.5
	SS	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	25.0	25.0	25.0
	S	24	54.5	54.5	79.5
	SS	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.8	6.8	6.8
	KS	11	25.0	25.0	31.8
	S	18	40.9	40.9	72.7
	SS	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	25.0	25.0	25.0
	S	27	61.4	61.4	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	20	45.5	45.5	45.5
	S	18	40.9	40.9	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	31.8	31.8	31.8
	S	21	47.7	47.7	79.5
	SS	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.8	6.8	6.8
	S	35	79.5	79.5	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	31.8	31.8	31.8
	S	21	47.7	47.7	79.5
	SS	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.8	6.8	6.8
	S	35	79.5	79.5	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	20	45.5	45.5	45.5
	S	21	47.7	47.7	93.2
	SS	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

LAMPIRAN 11: Deskriptive Statistick Dan Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA	44	39	57	46.50	5.381
FASILITAS KERJA	44	43	59	48.50	4.026
KINERJA ASN	44	47	73	59.41	7.308
Valid N (listwise)	44				

REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.401	5.656

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984.920	2	492.460	15.393	.000 ^b
	Residual	1311.716	41	31.993		
	Total	2296.636	43			

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.901	11.205		1.508	.139
	LINGKUNGAN KERJA	.844	.358	.622	2.358	.023
	FASILITAS KERJA	.067	.479	.037	.140	.890

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

LAMPIRAN 12: UJI REABILITAS X1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.929	13

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	89.14	108.818	.633	.756
item_2	89.14	105.888	.732	.749
item_3	89.20	103.562	.869	.741
item_4	89.14	106.725	.665	.751
item_5	89.25	103.308	.863	.741
item_6	89.05	109.579	.405	.761
item_7	89.14	105.888	.732	.749
item_8	89.20	103.562	.869	.741
item_9	89.07	106.949	.583	.753
item_10	89.32	103.757	.801	.743
item_11	88.86	107.144	.797	.751
item_12	89.00	113.442	.281	.769
total	46.50	28.953	1.000	.915

LAMPIRAN 13: UJI REABILITAS X2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.868	13

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	92.82	61.548	.513	.737
item_2	93.02	59.511	.509	.730
item_3	92.64	61.260	.439	.737
item_4	92.80	61.701	.463	.738
item_5	93.16	56.695	.750	.713
item_6	93.00	59.256	.487	.729
item_7	92.86	62.167	.337	.742
item_8	93.20	56.771	.758	.713
item_9	93.02	58.674	.530	.726
item_10	93.11	57.824	.624	.720
item_11	92.86	59.423	.656	.727
item_12	93.00	62.279	.410	.741
total	48.50	16.209	1.000	.828

Item_7	Pearson Correlation	.590**	1.000**	.594**	.825**	.563**	-.015	1	.594**	.296	.369	.708**	0.000	.759**
	Sig. (2- tailed)	.000	0.000	.000	.000	.000	.924		.000	.051	.014	.000	1.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_8	Pearson Correlation	.531**	.594**	1.000**	.428**	.952**	.286	.594**	1	.420**	.745**	.699**	.280	.884**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	0.000	.004	.000	.060	.000	.000	.005	.000	.000	.066	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_9	Pearson Correlation	.760**	.296	.420**	.296	.402**	.288	.296	.420**	1	.664**	.224	.269	.625**
	Sig. (2- tailed)	.000	.051	.005	.051	.007	.058	.051	.005	.000	.000	.000	.066	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_10	Pearson Correlation	.457**	.369	.745**	.369	.790**	.645**	.369	.745**	.664**	1	.510**	.264	.824**
	Sig. (2- tailed)	.002	.014	.000	.014	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.084	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_11	Pearson Correlation	.341*	.708**	.699**	.708**	.698**	.420**	.708**	.699**	.224	.510**	1	.366*	.814**
	Sig. (2- tailed)	.023	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.145	.000	.000	.014	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_12	Pearson Correlation	0.000	0.000	.280	0.000	.272	.274	0.000	.280	.269	.264	.366*	1	.312*
	Sig. (2- tailed)	1.000	1.000	.066	1.000	.074	.071	1.000	.066	.078	.084	.014	.000	.039
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.661**	.759**	.884**	.697**	.879**	.457**	.759**	.884**	.625**	.824**	.814**	.312*	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.039	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Item_7	Pearson Correlation	.762**	.011	.395**	.589**	.071	0.000	1	.168	.010	.050	.215	.135	.388**
	Sig. (2-tailed)	.000	.944	.008	.000	.649	1.000		.276	.950	.748	.160	.383	.009
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_8	Pearson Correlation	.235	.599**	.163	.157	.798**	.307	.168	1	.339	.555**	.699**	.280	.792**
	Sig. (2-tailed)	.124	.000	.291	.308	.000	.043	.276		.024	.000	.000	.066	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_9	Pearson Correlation	.186	.264	.230	.261	.384	.391**	.010	.339	1	.381	.205	.267	.591**
	Sig. (2-tailed)	.226	.084	.133	.086	.010	.009	.950	.024		.011	.182	.079	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_10	Pearson Correlation	.165	.370	.126	.167	.506**	.396**	.050	.555**	.381	1	.442**	.271	.675**
	Sig. (2-tailed)	.284	.014	.415	.278	.000	.008	.748	.000	.011		.003	.075	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_11	Pearson Correlation	.106	.591**	.077	-.025	.600**	.401**	.215	.699**	.205	.442**	1	.366*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.492	.000	.621	.870	.000	.007	.160	.000	.182	.003		.014	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_12	Pearson Correlation	.160	0.000	.256	.153	.275	.274	.135	.280	.267	.271	.366*	1	.448**
	Sig. (2-tailed)	.301	1.000	.094	.323	.071	.072	.383	.066	.079	.075	.014		.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
total	Pearson Correlation	.546**	.565**	.487**	.503**	.786**	.551**	.388**	.792**	.591**	.675**	.691**	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

LAMPIRAN 17: Data Correlations Kinerja ASN

Correlations

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	total	
item_1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1	.416** .005 44	.814** .000 44	.416** .005 44	.962** .000 44	.646** .000 44	.419** .005 44	.493** .001 44	-.162 .293 44	-.134 .385 44	.183 .236 44	.167 .278 44	.183 .236 44	.509** .000 44	-.151 .329 44	.623** .000 44
item_2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.416** .005 44	1	.608** .000 44	.847** .000 44	.502** .001 44	.869** .000 44	.566** .000 44	.441** .003 44	.137 .376 44	.451** .002 44	.403** .007 44	.208 .176 44	.403** .007 44	.436** .003 44	.364 .015 44	.755** .000 44
item_3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.814** .000 44	.608** .000 44	1	.494** .001 44	.848** .000 44	.654** .000 44	.429** .004 44	.346** .021 44	-.118 .445 44	-.029 .849 44	.111 .474 44	.300** .048 44	.111 .474 44	.469** .001 44	-.006 .971 44	.635** .000 44
item_4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.416** .005 44	.847** .000 44	.494** .001 44	1	.391** .009 44	.869** .000 44	.869** .000 44	.787** .000 44	.471** .001 44	.451** .002 44	.546** .000 44	.208 .176 44	.546** .000 44	.436** .003 44	.364 .015 44	.854** .000 44
item_5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.962** .000 44	.502** .001 44	.848** .000 44	.391** .009 44	1	.628** .000 44	.299** .049 44	.318** .035 44	-.263 .084 44	-.201 .190 44	.084 .586 44	.150 .331 44	.084 .586 44	.480** .001 44	-.219 .153 44	.556** .000 44
item_6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.646** .000 44	.869** .000 44	.654** .000 44	.869** .000 44	.628** .000 44	1	.699** .000 44	.264 .083 44	.500** .001 44	.652** .000 44	.237 .121 44	.652** .000 44	.652** .000 44	.690** .000 44	.400** .007 44	.944** .000 44
item_7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.419** .005 44	.566** .000 44	.429** .004 44	.869** .000 44	.699** .000 44	.299** .049 44	1	.870** .000 44	.596** .000 44	.356** .018 44	.510** .000 44	.464** .002 44	.510** .000 44	.464** .002 44	.400** .007 44	.818** .000 44
item_8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.493** .001 44	.441** .003 44	.346** .021 44	.787** .000 44	.318** .035 44	.755** .000 44	.870** .000 44	1	.565** .000 44	.456** .002 44	.699** .000 44	.192 .212 44	.699** .000 44	.537** .000 44	.381 .011 44	.838** .000 44

Item_9	Pearson Correlation	-.162	.137	-.118	.471**	-.263	.264	.596**	.565**	1	.500**	.543**	.278	.543**	.278	.552**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.293	.376	.445	.001	.084	.083	.000	.000		.001	.000	.068	.000	.068	.000	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_10	Pearson Correlation	-.134	.451**	-.029	.451**	-.201	.500**	.356**	.456**	.500**	1	.701**	.069	.701**	.287	.935**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.385	.002	.849	.002	.190	.001	.018	.002	.001		.000	.655	.000	.059	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_11	Pearson Correlation	.183	.403**	.111	.546**	.084	.652**	.510**	.699**	.543**	.701**	1	.238	1.000**	.665**	.629**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.236	.007	.474	.000	.586	.000	.000	.000	.000	.000		.120	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_12	Pearson Correlation	.167	.208	.300*	.208	.150	.237	.464**	.192	.278	.069	.238	1	.238	.659**	.346*	.414**
	Sig. (2-tailed)	.278	.176	.048	.176	.331	.121	.002	.212	.068	.655	.120		.120	.000	.021	.005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_13	Pearson Correlation	.183	.403**	.111	.546**	.084	.652**	.510**	.699**	.543**	.701**	1.000**	.238	1	.665**	.629**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.236	.007	.474	.000	.586	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.120		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_14	Pearson Correlation	.509**	.436**	.469**	.436**	.480**	.690**	.464**	.537**	.278	.287	.665**	.659**	.665**	1	.346*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.003	.001	.000	.002	.000	.068	.059	.000	.000	.000		.021	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Item_15	Pearson Correlation	-.151	.364*	-.006	.364*	-.219	.400**	.400**	.381*	.552**	.935**	.629**	.346*	.629**	.346*	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.329	.015	.971	.015	.153	.007	.007	.011	.000	.000	.000	.021	.000	.021		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.623**	.755**	.635**	.854**	.556**	.944**	.818**	.839**	.458**	.552**	.749**	.414**	.749**	.751**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.005	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

DOKUMENTASI









PEMERINTAH KABUPATEN MANGGARAI TIMUR
BADAN KESBANG DAN POLITIK
BORONG

Borong, 18 Februari 2020

Nomor : KesbangPol & Linmas. 890/52/II/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Rekomendasi Penelitian

Kepada
Yth. Bupati Manggarai Timur
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kab. Manggarai Timur
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasa, Nomor: 1072/05/C.4-VIII/XII/40/2019, Tanggal 27 Desember 2019, maka dapat diberikan izin penelitian kepada:

Nama : **AYU HANDRIYANI**
NIM : 10572 0527415
Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja terhadap Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur"**.
Lokasi : Kecamatan Sambi Rampas
Waktu Penelitian : 06 Januari 2020 s/d 06 Maret 2020
Penanggungjawab : Lembaga Penelitian Pengembangan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP3M)

Peneliti berkewajiban menghormati/mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat dan melaporkan hasil kegiatan kepada Bupati Manggarai Timur Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Manggarai Timur.

Demikian Surat Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n Kepala Badan Kesbang Dan Politik
Kabupaten Manggarai Timur,
Sekretaris H



Ir. Vincensius Joni, MMA
Pembina Tk.IV/b
NIP. 19630907 199302 1 002

embusan Disampaikan Kepada Yth :
Bupati Manggarai Timur di Borong (sebagai laporan).

PEMERINTAH KABUPATEN MANGGARAI TIMUR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)
Lehong – Borong

IZIN PENELITIAN

Nomor : DPMPTSP.576/23/IP/II/2020

- Surat Dari Badan KesbangPol & Linmas, KesbangPol & Linmas,
Nomor: 890/52/II/2020, Tanggal : 18 Februari 2020,
Lampiran : 1 (Satu) Buku, Perihal : Izin Penelitian
- Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dimaksud, perlu dikeluarkan Surat Izin;
Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;

Dengan ini memberikan :

IZIN PENELITIAN

: **Ayu Handriyani**

: **10572 0527415**

: **Mahasiswa**

: **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Melakukan Penelitian di:

: **Kecamatan Sambi Rampas, Kabupaten Manggarai Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur.**

Penelitian

: **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Sambi Rampas Pota Kabupaten Manggarai Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur"**

it

Penelitian

: **20 Februari 2020 s/d 06 Maret 2020**

ngan Ketentuan :

Wajib melaporkan maksud dan tujuan kegiatan kepada Camat dan Kepala Desa/Lurah setempat;
Selama melakukan kegiatan, yang bersangkutan tidak diperkenankan melakukan kegiatan di bidang lain;
Berbuat positif, tidak melakukan hal-hal yang melanggar KAMTIRMAS setempat;
Wajib melaporkan hasil kegiatan kepada Bupati Manggarai Timur;
Izin Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan diharapkan kepada
Pimpinan Instansi Pemerintah ataupun Swasta yang dihubungi agar dapat memberikan bantuan sesuai dengan ketentuan yang
berlaku;
Setelah selesai Penelitian, wajib melampirkan surat keterangan selesai penelitian dari Kepala Desa/Lurah dan Camat/sesuai
dengan lokasi penelitian serta Laporan Hasil Penelitian;
Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan dan diharapkan agar pihak-pihak yang mendapat tembusan surat ini
memberikan bantuan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Borong, 19 Februari 2020

Plt Kepala Dinas Penanaman Modal Dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Manggarai Timur,



NIP. 19631231 199403 1 123

disampaikan dengan hormat kepada:
Manggarai Timur di Borong (sebagai laporan);
Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Manggarai Timur di Borong;
Kecamatan Sambi Rampas di Tempat;
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar di Tempat;
Kecamatan Sambi Rampas di Tempat;

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : Ek.503/194/III/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Drs. Muhamad**
Nip : 19621231 199503 1 023
Jabatan : Kasie Kesejahteraan Sosial

Yang ini menerangkan bahwa :

Nama : **AYU HANDRIYANI**
No.KTP/NIK/NIM : 105720527415
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Yang bersangkutan di atas benar-benar telah melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Sambu Rampas, Kabupaten Manggarai Timur dengan judul Penelitian: **"PENGARUH PENGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN SAMBI RAMPAS KABUPATEN MANGGARAI TIMUR"** dan waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 06 Januari 2020 s/d 06 Maret 2020.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pota, 16 Maret 2020

a.n. Camat Sambu Rampas



Nip. 19621231 199503 1 023

Untuk busan :
Yth. Bupati Manggarai Timur di Borong (sebagai laporan);
Yth. Wakil Bupati Manggarai Timur di Borong;
Yth. Kepala DPMPTSP Kab. Manggarai Timur di Borong;
Yth. Kepala Badan Kesbang Pol dan Linmas Kabupaten Manggarai Timur di Borong;
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ. Muhammadiyah Makassar di Makassar;
Yth. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar di Makassar;
Yang bersangkutan.

BIOGRAFI PENULIS



Ayu Handriyani panggilan Ayu Lahir di Paci Panda Pada Tanggal 10 Oktober 1998 dari pasangan suami istri Bapak A Karim dan Ibu Siti Amina. Peneliti adalah anak Pertama dari empat bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Allaudin 2, Kelurahan Mangasa Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu MI Al-Ikhlas Paci Panda Lulusan tahun 2009, Madrasah Tsanawiyah Negeri Pota Lulus Tahun 2012, Madrasah Aliyah Swasta Pota tahun 2015 dan Mulai tahun 2015 mengikuti program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

