

Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

by Yulian Nisa

Submission date: 29-May-2024 10:06AM (UTC-0500)

Submission ID: 2390859363

File name: Digital_bisnis_vol_3_no_2_juni_2024_hal_299-315.pdf (837.37K)

Word count: 5596

Character count: 35175



Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis)

Yulian Nisa
Universitas Galuh

Enas Enas
Universitas Galuh

Ferey Herman
Universitas Galuh

Korespondensi Penulis : yuliannisa68@gmail.com*

Abstract. In an organization, performance can be influenced by the work environment and organizational climate. Organizational performance is greatly influenced by the organizational climate and work environment, both physical and non-physical. To encourage employees to be more responsible and focused on their work, an organization must always pay attention to and be able to create a pleasant, comfortable and safe work atmosphere. Based on initial observations, the problems at the KPU and Bawaslu offices in Ciamis Regency are that there are still delays in completing work, inadequate infrastructure, and so on. This can result in hampered employee performance. The method used in this research is a quantitative method. The research results are as follows: 1) Employee performance is influenced positively and significantly by organizational climate. This means that the higher the employee's performance, the better the organizational climate will be. On the other hand, the performance of employees at the KPU and Bawaslu offices in Ciamis Regency will be disrupted if the organizational climate worsens. 2) Employee performance is influenced positively but not significantly by the physical work environment. 3) Employee performance is influenced positively and significantly by the non-physical work environment. 4) The physical and non-physical work environment, as well as the organizational climate, all influence employee performance positively and significantly.

Keywords: Organizational Climate, Employee Performance, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment.

Abstrak. Dalam suatu organisasi kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan iklim organisasi. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Untuk mendorong karyawan agar lebih bertanggung jawab dan fokus pada pekerjaannya, suatu organisasi harus senantiasa memperhatikan dan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman. Berdasarkan observasi awal permasalahan yang ada di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis yaitu masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, sarana prasarana yang belum memadai, dan sebagainya. Hal tersebut dapat mengakibatkan terhambatnya kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian sebagai berikut: 1). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh iklim organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi kinerja pegawai maka akan diikuti pula dengan membaiknya iklim organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis akan terganggu jika iklim organisasi memburuk. 2). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan oleh lingkungan kerja fisik. 3). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja non fisik. 4). Lingkungan kerja fisik dan non fisik, serta iklim organisasi, semuanya mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Di era yang serba digitalisasi seorang pegawai dituntut untuk memiliki skill dan kreativitas yang mumpuni sehingga bisa memberikan kontribusi yang baik bagi organisasinya. Baik buruknya perkembangan suatu organisasi berada ditangan pegawainya, oleh karena itu pegawai harus memberikan kinerja yang bagus agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Suatu organisasi akan lebih berhasil dalam mencapai tujuannya jika kinerja karyawannya lebih baik, dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

Iklim organisasi merupakan tempat ataupun suasana serta keadaan yang dapat dirasakan langsung oleh pegawai saat bekerja di dalam organisasinya. Selain iklim perusahaan, lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada dua macam lingkungan kerja: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik bersifat nyata dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang dirasakan secara langsung, dan merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sebenarnya. Misalnya sarana dan prasarana (fasilitas) yang terdapat dalam suatu organisasi seperti furniture. Sementara itu, lingkungan fisik di luar tempat kerja dapat dipahami sebagai lingkungan psikologis yang memiliki kualitas perasaan tetapi tidak memiliki bentuk. Salah satu jenis lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang ramah, nyaman, aman, dan non toxic.

Temuan awal menunjukkan, Kantor KPU dan Bawaslu di Kabupaten Ciamis mengalami sejumlah permasalahan. Pertama kurang bertanggung jawabnya pegawai terhadap pekerjaannya. Hasil wawancara dengan Bapak Muharam Kurnia Drajat selaku Komisioner KPU Kabupaten Ciamis menunjukkan hal ini adanya pegawai yang dalam mengerjakan pekerjaannya itu kurang adanya rasa tanggung jawab sehingga sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Permasalahan ini tentunya akan mempengaruhi kinerja orang yang terkena dampak, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja suatu institusi. Kedua, hal lain yang menjadi permasalahan yaitu masih adanya pegawai yang lamban melaksanakan perintah atasan. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Irham Fathiyah Shulha selaku Komisioner Bawaslu Kabupaten Ciamis mengatakan bahwa salah satu kurangnya kinerja pegawai yaitu masih adanya pegawai yang lamban ketika mendapatkan perintah dari atasan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Ketika atasan memberikan perintah untuk melakukan suatu pekerjaan terkadang tidak dilaksanakan dengan segera.

Ketiga, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eman Suherman selaku staf pada Sub Bagian Keuangan, Umum dan Logistik KPU Kabupaten Ciamis serta Bapak Rizqiawan

Wisnu Praditomo selaku staf pada Sub Bagian Hukum dan Sumber Daya Manusia KPU Kabupaten Ciamis masing-masing mengatakan bahwa ada beberapa sarana penunjang pekerjaan yang sudah tidak layak pakai, seperti printer yang sudah beberapa kali diperbaiki. Sedangkan Bapak Rizqi mengatakan bahwa masih ada pegawai yang kurang solid sehingga kerja sama antar pegawai kurang optimal.

Keempat, hasil wawancara dengan Ibu Fina Sulistia selaku staf Pelaksana Teknis Sub Bagian Penanganan Pelanggaran dan data Informasi Bawaslu Kabupaten Ciamis serta Bapak Yosep Budiono selaku Staf Pelaksana Sub Bagian Sumber Daya Manusia, Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan Bawaslu Kabupaten Ciamis masing-masing mengatakan bahwa pimpinan kurang menunjukkan rasa terima kasihnya kepada staf atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Mau pekerjaannya bagus atau tidak sama saja. Sedangkan Bapak Yosep mengatakan bahwa tidak semua pegawai memiliki kepekaan yang sama terhadap kondisi pegawai yang lainnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah "Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis)".

KAJIAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Menurut Patterson dkk. (2005), perilaku karyawan yang terfokus pada pembinaan lingkungan yang menumbuhkan kreativitas, inovasi, keselamatan, atau pelayanan di tempat kerja lebih menunjukkan iklim organisasi. Lingkungan ini mencerminkan bagaimana seseorang memandang peraturan, pedoman, dan proses perusahaan serta bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain dan berperilaku dengan cara yang dapat mendorong inovasi, keselamatan, kreativitas, atau layanan pelanggan.

Lingkungan kerja yang positif perlu disediakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan internal suatu organisasi dirasakan oleh para anggotanya, baik secara individu maupun kolektif, sebagai iklim organisasi. Persepsi inilah yang seringkali membentuk sikap dan perilaku organisasi serta kinerja para anggotanya, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Wirawan, 2008: 122).

Intan Mayasari (2008:12) menyebutkan bahwa menurut Stringer dalam Wirawan (2008:131) ada enam dimensi yang harus diperhatikan dalam menentukan iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur
2. Standar-standar

3. Tanggung jawab

4. Penghargaan

5. Dukungan

6. Komitmen

88

Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai seluruh kondisi fisik sekitar yang berpotensi mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Samsons dkk. (2015) menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan aspek penting di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan membentuk citra merek yang berbeda bagi suatu perusahaan.

Mentari Amelia Putri (2019:19) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai seluruh aspek fisik eksternal tempat kerja yang berpotensi memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Menurut Samson dkk. (2015), berikut indikator lingkungan kerja fisik:

1. Furniture

2. Pencahayaan dan sirkulasi udara

3. Kebisingan

18

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) terdiri dari segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan dengan bawahan atau rekan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri dari seluruh komponen psikologis pekerjaan dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil produktivitas.

Menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) dalam Virgiyanti (2018:18) menyatakan bahwa unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Hubungan atasan dengan bawahan (pimpinan dengan pegawai)

2. Hubungan pegawai dengan pemimpin

3. Hubungan antar pegawai

Kinerja Pegawai

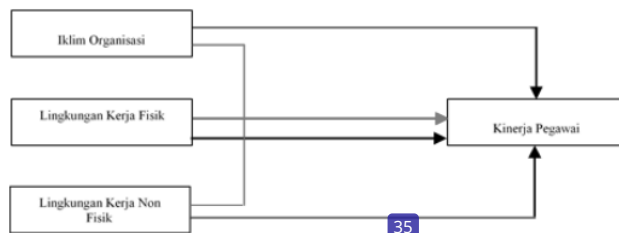
Untuk mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan, Koopmans, dkk. (2014:331) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya tertentu. Hasibuan (2013) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan memperhatikan faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

Menurut T. R. Michel (2001:15) dalam Haramaini (2019:34) terdapat 5 (lima) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, antara lain:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Kecepatan (*promptness*)
3. Inisiatif (*initiative*)
4. Kemampuan (*capability*)
5. Komunikasi (*communication*)

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengatakan bahwa kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan solusi jangka pendek terhadap suatu rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, menurut Sugiyono (2015:284). Karena tanggapan tersebut hanya didasarkan pada teori yang bersangkutan dan belum didukung oleh fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, maka disebut bersifat sementara. Oleh karena itu, hipotesis tidak disajikan sebagai respons empiris terhadap pernyataan permasalahan, namun disajikan sebagai hipotesis teoritis.

Berdasarkan pengertian diatas, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. Iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian, menurut Sugiyono (2012), merupakan puncak dari seluruh prosedur yang diperlukan dalam perencanaan dan desain penelitian. Metode yang digunakan dengan hati-hati menggabungkan komponen-komponen penelitian secara logis dan sistematis untuk mengkaji dan menganalisis penekanan penelitian dikenal sebagai desain penelitian. Guna mengumpulkan data kuantitatif untuk penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner kepada partisipan secara langsung. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivis dan digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel iklim organisasi (X_1), variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) sebagai variabel bebas. Variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Waktu dan Tempat Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis melaksanakan penelitian di Kantor KPU Kabupaten Ciamis yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 43, Ciamis, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46211, dan juga di Kantor Bawaslu Kabupaten Ciamis yang beralamat di Jalan RAA Kusumahsubrata No. 16 Ciamis. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan April 2024.

Subjek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah pegawai KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis yang berjumlah 43 orang. Mengenai berapa banyak sampel yang digunakan, menurut Sugiyono (2017:2), pendekatan sampling dimana jumlah sampel sama dengan populasi menjadi dasar seluruh metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Karena jumlah individu dalam suatu populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Hasilnya, 43 orang menjadi sampel penelitian.

Prosedur penelitian:

1. Kegiatan pra-lapangan meliputi survei lapangan, identifikasi masalah, tinjauan literatur yang selaras dengan penelitian yang direncanakan, konstruksi kerangka teori, dan pengembangan hipotesis.

2. Kegiatan penelitian antara lain menyebarkan kuesioner kepada responden, melakukan studi dokumentasi, menganalisis data, memvalidasi data, dan memberikan klarifikasi terhadap data yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian.
3. Analisis Terperinci (pemilihan dan verifikasi kuesioner, klasifikasi data, analisis untuk menentukan skor setiap item dan tabulasi data, pengembangan pedoman penghitungan data, pengujian derajat korelasi dan pengujian hipotesis, perumusan interpretasi hasil pengujian, dan penarikan kesimpulan penelitian).

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data kuantitatif adalah jenis yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis menyediakan data untuk penelitian ini yang berfokus pada iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik, serta kinerja pegawai. Ada dua metode yang digunakan untuk memperoleh data untuk penelitian tinjauan pustaka dan penelitian lapangan. Tinjauan pustaka dikumpulkan dari berbagai sumber yang relevan dengan judul penelitian, antara lain buku, jurnal, kerangka organisasi, peraturan KPU Kabupaten Ciamis dan Bawaslu Kabupaten Ciamis yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Sedangkan informasi untuk studi lapangan diperoleh melalui observasi di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis, wawancara kepada staf dan pimpinan kedua lembaga tersebut, serta hasil survei yang diberikan kepada setiap pegawai dari kedua lembaga tersebut.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data berikut diterapkan dalam penelitian ini:

1. Editing

Periksa data yang telah dikumpulkan tentang demografi. Menentukan apakah responden memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi adalah tujuan pengumpulan data demografi melalui observasi dan wawancara.

2. Coding

Untuk mempermudah pengolahan data, berikan kode numerik pada instrumen penelitian..

3. Data entry

Berdasarkan jawaban masing-masing responden, isilah kolom-kolom pada lembar kode untuk mencari frekuensi data.

4. Tabulating

Penataan data untuk dianalisis dan ditampilkan meliputi penjumlahan, pengurutan, dan penataannya dengan mudah.

5. Cleaning

Untuk memastikan tidak ada kode yang tidak akurat atau hilang, periksa kembali datanya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Iklim Organisasi di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dimana para pegawai dapat merasakan rasa nyaman dan aman ketika melakukan suatu pekerjaan. Iklim organisasi yang baik bukan hanya diciptakan atau disediakan oleh suatu organisasi saja akan tetapi ada peran sumber daya manusia pula yang turut andil dalam menciptakannya. Oleh karena itu Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis terus mengupayakan menerapkan iklim organisasi yang baik dimana dengan menciptakan kondisi dan situasi kerja yang menyenangkan untuk para pegawainya. Berdasarkan hasil penelitian, berikut rekapitulasi tanggapan responden mengenai iklim organisasi di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel X1 (Iklim Organisasi)

| No | Indikator | Pernyataan | Skor yang Ditargetkan | Skor yang Dicapai | Skor Rata-rata | Kriteria |
|----|-----------------|--|-----------------------|-------------------|----------------|-------------|
| 1 | Struktur | a. Kejelasan jobdesk serta siapa yang memiliki wewenang dalam pekerjaan | 43 x 5 = 215 | 187 | 184 | Sangat baik |
| | | b. Pemberian arahan dan pengawasan yang jelas dari pimpinan dalam tahapan proses kerja | 43 x 5 = 215 | 181 | | |
| 2 | Standar-standar | a. Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya selalu berpedoman pada SOP yang berlaku | 43 x 5 = 215 | 193 | 187 | Sangat baik |
| | | b. Selain bekerja pegawai memiliki waktu senggang yang cukup (ibadah dan istirahat) | 43 x 5 = 215 | 181 | | |
| 3 | Tanggung jawab | a. Dalam setiap kesulitan yang ditemui pegawai dapat mengatasinya sendiri | 43 x 5 = 215 | 180 | 184,5 | Sangat baik |

| No | Indikator | Pernyataan | Skor yang Ditargetkan | Skor yang Dicapai | Skor Rata-rata | Kriteria |
|-----------------------|-------------|---|-----------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| | | a. Pegawai bekerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan | 43 x 5 = 215 | 189 | | |
| 4 | Penghargaan | a. Adanya apresiasi terhadap pegawai dengan kinerja terbaik | 43 x 5 = 215 | 176 | 178 | Sangat baik |
| | | a. Pegawai selalu merasa berharga dan dihargai oleh instansi ditempat bekerjanya | 43 x 5 = 215 | 180 | | |
| 5 | Dukungan | a. Pimpinan/atasan selalu memotivasi pegawai agar kinerjanya meningkat | 43 x 5 = 215 | 180 | 184 | Sangat baik |
| | | a. Pegawai senantiasa berdiskusi, tukar informasi dan saling bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sesama rekan kerja | 43 x 5 = 215 | 188 | | |
| 6 | Komitmen | a. Pegawai selalu mempunyai sikap loyal dan merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempatnya bekerja | 43 x 5 = 215 | 188 | 191,5 | Sangat baik |
| | | b. Pegawai dapat mempertanggung jawabkan terhadap tugas-tugas yang dibebankan | 43 x 5 = 215 | 195 | | |
| Jumlah | | | 2580 | 2218 | 1109 | Sangat baik |
| Rata-rata Skor | | | 215 | 184,8 | 184,8 | Sangat baik |

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel Iklim Organisasi Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor sebesar 2218 atau jika di rata-ratakan sebesar 184,8 dengan kategori sangat baik. Indikator penghargaan memiliki skor rata-rata terendah sebesar 178 dan indikator komitmen memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 191,5 berdasarkan jawaban responden mengenai karakteristik iklim organisasi. Selain itu, pernyataan dengan skor terendah 176 adalah “Adanya apresiasi terhadap pegawai dengan kinerja terbaik”. Pernyataan dengan skor tertinggi 195 adalah “Pegawai dapat mempertanggung jawabkan terhadap tugas-tugas yang dibebankan.”

2. Lingkungan Kerja Fisik di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis

Salah satu aspek yang mungkin berdampak pada kinerja pekerja adalah ruang kerja sebenarnya. Pekerjaan dapat terhambat oleh lingkungan kerja fisik yang tidak memadai. Semangat kerja yang tinggi dapat dihasilkan dengan bantuan lingkungan kerja fisik yang baik, yang mencakup segala kebutuhan furniture penunjang kerja, ruang kantor yang nyaman dengan pencahayaan yang cukup, dan sirkulasi udara yang baik. Berdasarkan hasil penelitian, berikut rekapitulasi tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik)

| No | Indikator | Pernyataan | Skor yang Ditargetkan | Skor yang Dicapai | Skor Rata-rata | Kriteria |
|-----------------------|---------------------------------|---|-----------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| 1 | Furniture | a. Peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan modern/up to date (seperti komputer/laptop, printer, scanner, kamera, pendingin ruangan, dll) | 43 x 5 = 215 | 185 | 186,5 | Sangat baik |
| | | b. Peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan masih berfungsi dengan baik (meja, kursi, lemari berkas, laptop, printer, dll) | 43 x 5 = 215 | 188 | | |
| 2 | Pencahayaan dan Sirkulasi Udara | a. Pencahayaan atau penerangan lampu ditempat kerja sudah baik dan jumlahnya sesuai | 43 x 5 = 215 | 186 | 182 | Sangat baik |
| | | b. Suhu ruangan terjaga dengan baik agar sejuk | 43 x 5 = 215 | 178 | | |
| 3 | Kebisingan | a. Tingkat kebisingan atau volume suara ditempat kerja masih terbilang normal | 43 x 5 = 215 | 178 | 180,5 | Sangat baik |
| | | b. Pengendalian /pengaturan suara sudah terjaga dengan baik | 43 x 5 = 215 | 183 | | |
| Jumlah | | | 1290 | 1098 | 549 | Sangat baik |
| Rata-rata Skor | | | 215 | 183 | 183 | |

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor sebesar 1098 atau jika di rataratakan sebesar 183 dengan kategori sangat baik. Berdasarkan tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja fisik diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 180,5 yaitu mengenai indikator kebisingan, dan rata-rata skor tertinggi sebesar 186,5 adalah mengenai indikator *furniture*. Selanjutnya pernyataan dengan skor terendah yaitu suhu ruangan terjaga dengan baik agar sejuk serta tingkat kebisingan atau volume suara ditempat kerja masih terbilang normal dengan jumlah skor masing-masing 178, dan pernyataan dengan skor tertinggi Peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan masih berfungsi dengan baik (meja, kursi, lemari berkas, laptop, printer, dll) dengan jumlah skor 188.

Lingkungan Kerja Non Fisik di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis

Lingkungan kerja halus yang hanya terlihat oleh personel dikenal sebagai **lingkungan kerja non-fisik**. Lingkungan kerja non-fisik merupakan elemen lain yang mungkin berdampak pada kinerja pekerja. Tempat kerja non-fisik ini mungkin dianggap sebagai tempat kerja psikologis. Berdasarkan hasil penelitian, berikut rekapitulasi tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis:

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel X3 (Lingkungan Kerja Non Fisik)

| No | Indikator | Pernyataan | Skor yang Ditargetkan | Skor yang Dicapai | Skor Rata-rata | Kriteria |
|----|---|--|-----------------------|-------------------|----------------|-------------|
| 1 | Hubungan Atasan dengan bawahan | a. Atasan/pimpinan selalu memberikan tugas/pekerjaan dengan jelas | 43 x 5 = 215 | 190 | 187 | Sangat baik |
| | | b. Setiap sub/bagian dalam pekerjaan sudah terdapat penanggungjawab bnya masing-masing | 43 x 5 = 215 | 184 | | |
| 2 | Hubungan Antara Pegawai dengan Pimpinan | a. Pelaporan pekerjaan selalu diberikan secara berkelanjutan oleh pegawai | 43 x 5 = 215 | 192 | 187 | Sangat baik |
| | | b. Pegawai berkontribusi dalam penyampaian ide/gagasan kepada pimpinan | 43 x 5 = 215 | 182 | | |
| 3 | Hubungan Antar Pegawai | a. Terjalannya komunikasi yang | 43 x 5 = 215 | 180 | 178 | Sangat baik |

| No | Indikator | Pernyataan | Skor yang Ditargetkan | Skor yang Dicapai | Skor Rata-rata | Kriteria |
|-----------------------|-----------|--|-----------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| | | baik antar pegawai | | | | |
| | | b. Adanya sistem saling membantu antar pegawai ketika terdapat kesulitan | 43 x 5 = 215 | 176 | | |
| Jumlah | | | 1290 | 1104 | 552 | Sangat baik |
| Rata-rata Skor | | | 215 | 184 | 184 | |

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor sebesar 1104 atau jika di rata-ratakan sebesar 184 dengan kategori sangat baik. Berdasarkan tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 178 yaitu mengenai indikator hubungan antar pegawai, dan rata-rata skor tertinggi sebesar 187 adalah mengenai indikator hubungan atasan dengan bawahan dan indikator hubungan antara pegawai dengan pimpinan. Selanjutnya pernyataan dengan skor terendah yaitu antar pegawai saling membantu ketika terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah skor 176, dan pernyataan dengan skor tertinggi yaitu pegawai selalu melaporkan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan secara berkelanjutan dengan jumlah skor 192.

Kinerja Pegawai di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis

Keberhasilan dan kesuksesan suatu lembaga terletak pada baik buruknya pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Sebuah organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik agar menghasilkan SDM yang kompeten. Berdasarkan hasil penelitian, berikut rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis:

7

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai)

| No | Indikator | Pernyataan | Skor yang Ditargetkan | Skor yang Dicapai | Skor Rata-rata | Kriteria |
|-----------------------|-----------------|--|-----------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| 1 | Kualitas Kerja | a. <i>Output</i> kerja pegawai sesuai standar yang diterapkan | 43 x 5 = 215 | 187 | 187,5 | Sangat baik |
| | | b. Pegawai cekatan dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya | 43 x 5 = 215 | 188 | | |
| 2 | Kecepatan | a. Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu | 43 x 5 = 215 | 192 | 184,5 | Sangat baik |
| | | b. Pekerjaan diselesaikan lebih cepat dari sebelumnya | 43 x 5 = 215 | 177 | | |
| 3 | Inisiatif | a. Sumber daya yang ada dimanfaatkan oleh pegawai secara maksimal | 43 x 5 = 215 | 184 | 183,5 | Sangat baik |
| | | b. Pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaannya sendiri | 43 x 5 = 215 | 183 | | |
| 4 | Kemampuan Kerja | a. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan <i>on time</i> | 43 x 5 = 215 | 192 | 189,5 | Sangat baik |
| | | b. Pegawai selalu berhasil mencapai target kerjanya | 43 x 5 = 215 | 187 | | |
| 5 | Komunikasi | a. Pegawai memiliki kemampuan komunikasi (<i>public speaking</i>) yang baik | 43 x 5 = 215 | 184 | 183 | Sangat baik |
| | | b. Kemampuan komunikasi pegawai dalam menyampaikan gagasan/ide kepada atasannya lancar | 43 x 5 = 215 | 182 | | |
| Jumlah | | | 2150 | 1856 | 928 | Sangat baik |
| Rata-rata Skor | | | 215 | 185,6 | 185,6 | |

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor sebesar 1856 atau jika di rata-ratakan sebesar 185,6 dengan kategori sangat baik. Berdasarkan tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 183 yaitu mengenai indikator komunikasi. Dan rata-rata skor tertinggi sebesar 189,5 adalah mengenai indikator kemampuan kerja. Selanjutnya pernyataan dengan skor terendah yaitu pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan sebelumnya dengan jumlah skor 177, dan pernyataan dengan skor tertinggi ada 2 (dua)

pernyataan yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu masing-masing dengan jumlah skor 192.

Pengaruh Iklim Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Setelah dilakukan analisis data menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif sebesar 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,362 setiap peningkatan 1% iklim organisasi. Sebaliknya jika semua variabel lainnya tetap sama, maka penurunan sebesar 1% akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 2,883 ditampilkan pada temuan uji t variabel iklim organisasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh iklim organisasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) besar karena t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh suasana organisasi (X₁). Sedangkan koefisien determinasi Adjust R Square (R²) sebesar 19,89%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis sebesar 19,89% dan sisanya sebesar 80,11% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan pernyataan di atas, untuk memaksimalkan kinerja pegawai, harus diciptakan suasana organisasi yang kondusif. Menurut Patterson dkk. (2005), perilaku karyawan yang terfokus pada lingkungan yang menumbuhkan inovasi, kreativitas, keselamatan, atau pelayanan lebih penting daripada iklim organisasi. Menurut penelitian Intan Mayasari (2018), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Poso Energy Bogor), iklim organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data melalui SPSS 22 diperoleh hasil bahwa Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif sebesar 0,028. Artinya jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,028. Sebaliknya jika terjadi penurunan 1% maka akan menurunkan kinerja pegawai dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap. Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t hitung sebesar 0,165. Karena t hitung < t tabel maka pengaruh lingkungan kerja fisik (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X₂) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi R (Adjust R Square) sebesar 0,04%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah sebesar 0,04%, sedangkan sisanya sebesar 99,96% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan rangkuman di atas, penelitian ini mendukung pernyataan Sedarmayanti (2011:26) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari segala sesuatu yang nyata, ada di tempat kerja, dan berdampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mentari Amelia Putri (2019) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Way Rila Kota Bandar Lampung, padahal hasilnya berbeda secara signifikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai PDAM Way Rilau di Kota Bandar Lampung berkinerja lebih baik bila lingkungan kerja fisik mereka mendukung dan signifikan. Artinya, lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 22, variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh baik sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1% akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,651. Sebaliknya, penurunan sebesar 1% akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai apabila seluruh faktor lainnya tidak diubah. Hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,629. Karena t hitung > t tabel maka lingkungan kerja non fisik (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X₃) mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (16,32%), sedangkan sisanya sebesar 83,68% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sesuai dengan pernyataan di atas, penelitian ini mendukung pandangan Sedarmayanti (2011:26) yang menyatakan bahwa segala situasi yang timbul yang berhubungan dengan hubungan dengan bawahan atau rekan kerja merupakan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non-fisik yang positif dan tidak beracun dapat menumbuhkan iklim kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong kerja sama tim. Ketika hal ini tercapai, pekerja akan bekerja lebih baik dan merasa lebih puas. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Fresh Division PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City) merupakan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Virgiyanti (2018) yang sejalan dengan penelitian ini juga. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik lingkungan kerja non-fisik (X₂).

Pengaruh Iklim Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data dengan SPSS 22, diperoleh koefisien korelasi antara variabel X₁, X₂, dan X₃ dengan variabel Y sebesar 0,814. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel terikat, kinerja pegawai (Y), dan variabel bebas, iklim organisasi (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂), dan lingkungan kerja non fisik (X₃), termasuk dalam hubungan kategori sangat kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000. Sedangkan 0,663 merupakan koefisien determinasi atau R² (R Square). Hal ini menunjukkan bahwa 66,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan faktor yang tidak tercakup dalam penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 33,7%.

Nilai Fhitung sebesar 25,607 diperoleh dari temuan analisis. Ftabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 39; db regresi = 3) adalah 2,845 untuk sementara. Karena Fhitung > Ftabel yaitu 25,607 > 2,845 atau karena $F < \frac{1}{F_0}$ yaitu 0,000 < 0,05 maka nilai signifikannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X₂), lingkungan kerja non fisik (X₃), dan suasana organisasi (X₁) semuanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersamaan. Kinerja pegawai berkorelasi positif dengan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

SIMPULAN

Penelitian menyimpulkan bahwa iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan temuan dan pembahasan. Hal ini didasarkan pada uraian berikut ini.:

1. Iklim organisasi berdasarkan tanggapan responden cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai cenderung sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh iklim perusahaan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi kinerja pegawai maka akan diikuti pula dengan membaiknya iklim organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis akan terganggu jika iklim organisasi memburuk. Kategori penghargaan memiliki indikator terkecil..
2. Lingkungan kerja fisik berdasarkan tanggapan responden cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai cenderung sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan sedikit oleh lingkungan kerja fisik. Hal ini menyiratkan bahwa, meskipun tidak signifikan, kinerja karyawan akan meningkat sebagai respons terhadap perbaikan yang dilakukan pada lingkungan kerja fisik. Sebaliknya, kinerja pegawai di kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis akan menurun seiring dengan menurunnya kondisi fisik lingkungan kerja. Indikator kebisingan adalah yang terkecil.
3. Lingkungan kerja non fisik berdasarkan tanggapan responden cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai cenderung sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja non fisik. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi kinerja pegawai maka akan diikuti pula dengan adanya perbaikan pada lingkungan kerja non fisik. Jika lingkungan kerja non fisik menurun maka kinerja pegawai di kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis juga akan menurun. Hubungan antar karyawan adalah indikator terkecil.
4. Berdasarkan tanggapan responden, iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan non-fisik, serta kinerja pegawai cenderung sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan perbaikan lingkungan kerja fisik dan non fisik serta suasana organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai di kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis akan menurun apabila suasana organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik memburuk. Dalam hal komunikasi, ini adalah indikator terkecil..

DAFTAR PUSTAKA

- Haramaini. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Perpustakaan Universitas Islam Riau.
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koopmans, L., Bernards, C. M., Hildebrant, V. H., De Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
- Mayasari, I. (2018). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja. *Jurnal Universitas Brawijaya*.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379-408.
- Putri, A. P. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung. *Jurnal Universitas Lampung*.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76-89.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). Tata kerja dan produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugito, S. (2004). Manajemen operasional. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kombinasi (Mix methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Virgianti. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 258-268.
- Wirawan. (2008). Budaya dan iklim organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Submitted to Asia Pacific University College of Technology and Innovation (UCTI) Student Paper | 1% |
| 2 | tailieu.vn Internet Source | 1% |
| 3 | dr.lib.sjp.ac.lk Internet Source | 1% |
| 4 | jonedu.org Internet Source | 1% |
| 5 | journal31.unesa.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | repository.upbatam.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | ojs.unida.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | repository.stp-bandung.ac.id Internet Source | <1% |

Submitted to Rostrevor College

9

Student Paper

<1 %

10

repository.unibos.ac.id

Internet Source

<1 %

11

journal.student.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

12

alvindayu.com

Internet Source

<1 %

13

ejournal.unsap.ac.id

Internet Source

<1 %

14

Ardiansyah Japlani, Suryadi Suryadi, Novi Lianti. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Saat Pandemi Covid 19 Di Kecamatan Gunung Agung", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2023

Publication

<1 %

15

Rian Riano, Mira Labi Bandhaso, Djusniati Rasinan. "Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024

Publication

<1 %

16

Submitted to Swinburne University of
Technology

Student Paper

<1 %

17

Syaiful Amri, Rosyia Wardani, Kristi Maria
Magdalena. "Pengaruh Kompensasi,
Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja
terhadap Turnover Intention Karyawan pada
PT. Quri Villas - The Chandi Boutique Resorts
and Spa (Hotel The Chandi Senggigi)", Target :
Jurnal Manajemen Bisnis, 2022

Publication

<1 %

18

journal.ubpkarawang.ac.id

Internet Source

<1 %

19

repository.uksw.edu

Internet Source

<1 %

20

Deni Herdiana, Muhdi B. Hi Ibrahim, Andri
Irawan, Ahmad Idrus. "Pengaruh Budaya
Organisasi, Lingkungan Kerja Dan
Kepemimpinan Transformasional Terhadap
Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan
Kepercayaan Masyarakat Di Wilayah Polres
Yahukimo", The Journal of Business and
Management Research, 2023

Publication

<1 %

21

Submitted to Syiah Kuala University

Student Paper

<1 %

adoc.tips

| | | |
|----|---|------|
| 22 | Internet Source | <1 % |
| 23 | journal.stebisdarussalamoki.ac.id Internet Source | <1 % |
| 24 | prodipplk.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 25 | simki.unpkediri.ac.id Internet Source | <1 % |
| 26 | 070055495.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 27 | eprints.untirta.ac.id Internet Source | <1 % |
| 28 | repo.unr.ac.id Internet Source | <1 % |
| 29 | thesis.binus.ac.id Internet Source | <1 % |
| 30 | repository.umj.ac.id Internet Source | <1 % |
| 31 | sinta.unud.ac.id Internet Source | <1 % |
| 32 | vdocuments.pub Internet Source | <1 % |
| 33 | Submitted to Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin | <1 % |

34

Submitted to Universitas Katolik Indonesia
Atma Jaya
Student Paper

<1 %

35

nurhadi-bsi.blogspot.com
Internet Source

<1 %

36

ojs.unigal.ac.id
Internet Source

<1 %

37

Submitted to Universitas Islam Lamongan
Student Paper

<1 %

38

proceedings.unisba.ac.id
Internet Source

<1 %

39

Santi Puji Astuti, Sitti Hartiinah, Sukoco KW.
"PERBEDAAN EMOSIONAL ORANG TUA YANG
MEMAHAMI IT DENGAN TIDAK MEMAHAMI
IT DALAM MENDAMPINGI BELAJAR DARI
RUMAH PADA PESERTA DIDIK KELAS VII DI
SMP NEGERI 4 KOTA TEGAL", JCOSE Jurnal
Bimbingan dan Konseling, 2021
Publication

<1 %

40

Submitted to Universitas Tadulako
Student Paper

<1 %

41

ojs.uma.ac.id
Internet Source

<1 %

42

repository.umy.ac.id
Internet Source

<1 %

43 rumahjamtangankita.blogspot.com <1 %
Internet Source

44 theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com <1 %
Internet Source

45 Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi Soehardi. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK OCBC NISP BAGIAN RECORD MANAGEMENT DAN PARTNERSHIP OPERATION", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2019 <1 %
Publication

46 Submitted to IAI KAPD Jawa Timur <1 %
Student Paper

47 Submitted to Universitas Lancang Kuning <1 %
Student Paper

48 Submitted to Universitas Warmadewa <1 %
Student Paper

49 repository.maranatha.edu <1 %
Internet Source

50 repository.telkomuniversity.ac.id <1 %
Internet Source

51 www.coursehero.com <1 %
Internet Source

52 Submitted to STIE Perbanas Surabaya

<1 %

53

Submitted to Unika Soegijapranata

Student Paper

<1 %

54

dsadow.blogspot.com

Internet Source

<1 %

55

ejournal.uniska-kediri.ac.id

Internet Source

<1 %

56

embiss.com

Internet Source

<1 %

57

jurnal.aksaraglobal.co.id

Internet Source

<1 %

58

jurnal.ulb.ac.id

Internet Source

<1 %

59

jurnaldikbud.kemdikbud.go.id

Internet Source

<1 %

60

repository.unjaya.ac.id

Internet Source

<1 %

61

semnas.univbinainsan.ac.id

Internet Source

<1 %

62

stiemuttaqien.ac.id

Internet Source

<1 %

63

ejournal.unmus.ac.id

Internet Source

<1 %

| | | |
|----|--|------|
| 64 | eprints.unpam.ac.id Internet Source | <1 % |
| 65 | journals.upi-yai.ac.id Internet Source | <1 % |
| 66 | jurnal.ustjogja.ac.id Internet Source | <1 % |
| 67 | repository.unp.ac.id Internet Source | <1 % |
| 68 | repository.ut.ac.id Internet Source | <1 % |
| 69 | Ni Putu Novi Nurhana Dewi, Ida Ayu Arini. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Benoa Di Kec. Denpasar Selatan, Kota Denpasar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2018 Publication | <1 % |
| 70 | Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta Student Paper | <1 % |
| 71 | Sriyatin Sriyatin. "Analisis Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung", Otonomi, 2020 Publication | <1 % |

72

Internet Source

<1 %

73

ejournal.undiksha.ac.id

Internet Source

<1 %

74

eprints.dinus.ac.id

Internet Source

<1 %

75

journal.mediapublikasi.id

Internet Source

<1 %

76

journal.unibos.ac.id

Internet Source

<1 %

77

jurnal.stiapembangunanjember.ac.id

Internet Source

<1 %

78

mataraman.tribunnews.com

Internet Source

<1 %

79

psikologmodern.blogspot.com

Internet Source

<1 %

80

repository.usd.ac.id

Internet Source

<1 %

81

Joko Bagio Santoso, Antaiwan Bowo Pranogyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Perbankan", Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati (JRAMM), 2023

Publication

<1 %

| | | |
|----|---|------|
| 82 | Submitted to Landmark University Student Paper | <1 % |
| 83 | ejournal.unsri.ac.id Internet Source | <1 % |
| 84 | ejournal.upi.edu Internet Source | <1 % |
| 85 | ijmmu.com Internet Source | <1 % |
| 86 | indaheey.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 87 | repository.unpar.ac.id Internet Source | <1 % |
| 88 | repository.unwim.ac.id Internet Source | <1 % |
| 89 | repub.eur.nl Internet Source | <1 % |
| 90 | stp-mataram.e-journal.id Internet Source | <1 % |
| 91 | www.hashmicro.com Internet Source | <1 % |
| 92 | Luh Kartika Ningsih, Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, AAN Eddy Supriyadinata Gorda. "THE OPTIMIZATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT REVIEWED | <1 % |

FROM THE PERSPECTIVES OF PERFORMANCE ALLOWANCES, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE IN THE LPD BANYUNING, LPD LUMBANAN, LPD PADANG BULIA, LPD SARI MEKAR", Journal of Business on Hospitality and Tourism, 2020

Publication

93

Siti Nurul Af Ida. "Analisis Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kondisi WFH Covid 19 di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Tulungagung", Otonomi, 2021

Publication

94

radentaufiq.wordpress.com

Internet Source

95

Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2020

Publication

96

Cicilia Ayu Wulandari Nuwa, Imelda Virgula Wisang, Yoseph Darius Purnama Rangga, Vinsensius Ama Muda, Viktor Eko Transilvanus. "Kinerja Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Kompetensi dan Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka", Journal Of Administration

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

and Educational Management (ALIGNMENT), 2020

Publication

97

Deisy Sandra Megawe, Silvy L. Mandey, Irvan Trang. "DAMPAK PENERAPAN REMUNERASI, MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI RSUP PROF DR. R.D. KANDOU MANADO)", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2020

Publication

<1 %

98

Sri Ratih Handayani, Jaka Waskito, Mr. Gunistiyo. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BREBES", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2019

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off