

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOORDINASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ACEH BARAT)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan  
memenuhi syarat-syarat guna memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

**OLEH :**

**SEPTIYAN SYAHPUTRA**

**1605906020014**



**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
MEULABOH, ACEH BARAT  
2022**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
FAKULTAS EKONOMI

Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59 Telp: 0655-7110535  
Laman : [www.utu.ac.id](http://www.utu.ac.id) email: [ekonomi@utu.ac.id](mailto:ekonomi@utu.ac.id)

Meulaboh, 24 Desember 2021

Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)

**LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini menyatakan bahwa kami telah mengesahkan proposal skripsi saudara:

NAMA : SEPTIYAN SYAHPUTRA

NIM : 1605906020014

Dengan Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Koordinasi Terhadap  
Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan  
Sipil Kabupaten Aceh Barat

Yang diajukan untuk memenuhi sebagai dari syarat-syarat untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar

Mengesahkan:

Pembimbing

Yusnaldi, S.Sos., M.Comm (Mkt)  
NIP : 198205152015041001

Mengetahui :



Dekan Fakultas Ekonomi

Prof. Dr. T. Zulham, S.E. M.Si  
NIP. 196002121989031003



Ketua Program Studi Manajemen

Muzakir, S.E., M.Sc  
NIP. 199111112019031011



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
FAKULTAS EKONOMI  
Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59 Telp: 0655-7110535  
Laman : [www.utu.ac.id](http://www.utu.ac.id) email: [ekonomi@utu.ac.id](mailto:ekonomi@utu.ac.id)

Meulaboh, 12 Desember 2022

Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)

### LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi saudara :

Nama : **SEPTIYAN SYAHPUTA**

NIM : 1605906020014

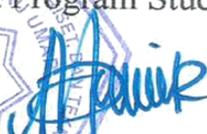
Dengan Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Koordinasi Terhadap  
Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan  
Sipil Kabupaten Aceh Barat**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian pada tanggal 15 November 2022

Menyetujui  
Komisi Ujian

Tanda Tangan

1. Ketua : Yusnaldi, S.Sos., M.Comm (Mkt)
2. Anggota : Nabila Hilmy Zhafira, S.M., M.BA
3. Anggota : Mirdha Fahlevi SI,S.E.,M.S.M

Mengetahui :  
Ketua Program Studi Manajemen  
  
**Muzakir, S.E., M.Sc**  
NIP. 19911111 201903 1 011

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **SEPTIYAN SYAHPUTRA**

NIM : 16059060200014

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan sebahagian atau seluruh hak gelar keserjanaan saya. Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Meulaboh, 20 Desember 2022

Saya yang membuat  
Pernyataan



**Septiyah Syahputra**  
**NIM. 16059060200014**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Penulisan tugas akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tugas akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Bapak Prof. Dr. Jasman S. Ma'ruf, SE. MBA, selaku Rektor Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Provinsi Aceh.
- (2) Bapak Prof. Dr. T. Zulham, SE. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Provinsi Aceh
- (3) Bapak Muzakir, SE., M.Sc selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
- (4) Bapak Damrus, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
- (5) Bapak Yusnaidi, S.Sos., M.Comm (Mkt) selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tugas akhir ini;
- (6) Terimakasih kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;

- (7) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- (8) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu, semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Meulaboh, 24 Desember 2022



**Septiyan Syahputra**  
**NIM. 16059060200014**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan koordinasi terhadap kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Populasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah 31 orang, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23 dan *Microsoft Excel 2010*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial, variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Variabel koordinasi juga berpengaruh signifikan dengan nilai sig.  $0,035 < 0,05$ . Sedangkan secara simultan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel koordinasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Nilai *R Square* untuk kinerja ( $Y$ ) pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat adalah 0.543. Hal ini berarti 54.3% variasi kinerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan koordinasi ( $X_2$ ) dan sisanya 45,7% ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

**Kata Kunci :** Lingkungan kerja, Koordinasi, Kinerja

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the work environment and coordination on performance at the Department of Population and Civil Registration of West Aceh Regency. The population in this study was 31 people, the sample used was a saturated sample. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis using the SPSS version 23 program and Microsoft Excel 2010. Based on the research results, it is known that partially, the work environment variable has a significant effect on performance with a sig value.  $0.000 < 0.05$ . The coordination variable also has a significant effect on the sig value.  $0.035 < 0.05$ . Meanwhile, simultaneously the work environment variable (X1) and the coordination variable (X2) have a significant effect on performance with a sig value.  $0.000 < 0.05$ . The value of R Square for the performance (Y) of employees at the Department of Population and Civil Registration of West Aceh Regency is 0.543. This means that 54.3% of the variation in performance (Y) is influenced by work environment variables (X1) and coordination (X2) and the remaining 45.7% is determined by other variables outside the contribution of this study.*

**Keywords:** *Work environment, Coordination, Performance*

## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	9
2.1.2 Manfaat Kinerja.....	11
2.1.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	11
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.5 Metode Penilaian Kinerja .....	13
2.1.6 Indikator Kinerja .....	16
2.2 Lingkungan Kerja .....	18
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	19
2.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja .....	20
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	22
2.3 Koordinasi .....	25
2.3.1 Pengertian Koordinasi.....	25
2.3.2 Jenis-jenis Koordinasi.....	28
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Koordinasi Kerja .....	29
2.3.4 Indikator Koordinasi Pekerjaan.....	31
2.4 Lingkungan Kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja .....	31
2.4.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja.....	31
2.4.2 Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja .....	32
2.4.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja .	32
2.5 Penelitian Terdahulu .....	33
2.6 Kerangka Pemikiran .....	35

2.7 Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
3.1.1 Jenis Penelitian .....	37
3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
3.2 Populasi dan Sampel .....	37
3.2.1 Populasi .....	37
3.2.2 Sampel .....	38
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	38
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.4.1 Jenis Data .....	40
3.4.2 Sumber Data .....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	41
3.6.1 Uji Validitas .....	41
3.6.2 Reliabilitas .....	42
3.7 Teknik Analisis Data .....	42
3.7.1 Uji Regresi Berganda .....	42
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.7.2.1 Uji Heteroskedastisitas .....	43
3.7.2.2 Uji Normalitas .....	43
3.7.2.3 Uji Multikolinearitas .....	43
3.7.3 Uji Hipotesis .....	44
3.7.3.1 Uji t .....	44
3.7.3.2 Uji F .....	44
3.7.3.3 Koefisien Determinasi .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	45
4.1.1 Gambaran umum dinas .....	45
4.1.2 Visi dan misi dinas .....	46
4.2 Struktur Organisasi .....	47
4.3 Karakteristik Responden .....	49
4.4 Distribusi Jawaban Responden .....	51
4.5 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	56
4.5.1 Hasil Uji Validitas .....	56
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	58
4.6.1 Hasil Uji Normalitas .....	58
4.6.2 Hasil Uji Multikolonieritas .....	59
4.6.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	60
4.7 Hasil Uji Regresi Berganda .....	61
4.8 Uji Hipotesis .....	62
4.8.1 Hasil Uji t .....	62
4.8.2 Hasil Uji F .....	64
4.8.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	65
4.9 Pembahasan .....	66

4.9.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja.....	66
4.9.2 Pengaruh Koordimasi terhadap kinerja.....	67
4.9.3 Pengaruh Lingkungam kerja dan Koordinasi terhadap kinerja .	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1. Jumlah PNS, Honorer .....	38
Tabel 3.2. Operasional dan Indikator Variabel .....	39
Tabel 3.3. Skala Likert .....	41
Tabel 4.1. Data Sampel Penelitian.....	49
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan kerja.....	51
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Koordinasi .....	53
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja.....	54
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas .....	56
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi berganda .....	61
Tabel 4.13. Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.14. Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.15. Hasil Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
-------------------------------------	----

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1. Hasil Uji Scaterplot.....	60
---------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian.....	75
Lampiran 2. Surat Izin penelitian .....	81
Lampiran 3. Dokumentasi .....	82
Lampiran 4. Hasil Distribusi Jawaban Responden .....	83
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas.....	89
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas .....	96
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	97
Lampiran 8. Biodata.....	99

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan atau tujuannya memiliki beberapa faktor yang sangat berpengaruh, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berperan lebih dalam merencanakan, mengendalikan dan melaksanakan organisasi yang berkaitan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan lebih sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia.

Menurut Desseler (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja dan keselamatan pegawai yang ada dalam organisasi tersebut serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dengan cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya lebih bersemangat dan efektif dalam membantu terwujudnya tujuan dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting baik secara perorangan maupun berkelompok. Sumber daya manusia merupakan sumber penggerak utama dalam kelancaran sebuah organisasi, bahkan tarik ulurnya suatu perkantoran ditentukan keberadaan sumber daya manusianya.

Karena itu setiap perkantoran harus memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai agar meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu maupun tim dalam sebuah organisasi. Salah satu cara yang dilalui perkantoran dalam meningkatkan kinerja pegawainya, contohnya dengan pemeliharaan pegawai, pemberian motivasi pegawai, pelatihan atau pemberian kompensasi. Sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kegiatan sebagai kualitas dan kuantitas yang didapat oleh pegawai ketika melakukan tugasnya sesuai dengan pekerjaan dan tugasnya yang telah diserahkan kepadanya. Jadi kinerja merupakan suatu sistem yang penting bagi setiap perkantoran ataupun organisasi. Kinerja pegawai ada beberapa sebab akibat, yang utamanya itu tenaga kerja itu sendiri adapun dengan lingkungan perkantorannya. Dalam segala hal agar mencapai sasaran yang di inginkan, seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin.

Menurut LAKijP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Aceh Barat tahun 2020, Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Aceh Barat masih rendahnya kualitas sumber daya manusia. Hal ini pimpinan bisa memberi motivasi, pelatihan dan membuka peluang kerja untuk pegawai baru yang berkualitas agar target-target yang telah direncanakan tercapai maksimal.

Dan juga saat ini Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Aceh Barat belum memiliki gedung sendiri, yang ini sangat penting untuk

menyimpan dokumen negara yang harus dilindungi dan dijamin kerahasiaannya. Jadi, Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Aceh Barat sulit untuk memaksimalkan potensi dan meminimalisir inventaris ruangan secara minim. Hal ini berdampak pada proses pelayanan administrasi, yang kadang kala nya ruang pelayanan saat masyarakat membutuhkan pelayanan prima sangat sulit karena keterbatasan ruangan. Dengan hal ini sangat berpengaruh kepada pegawai akan kurang optimalnya dengan lingkungan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, salah satu tugas kewenangan disentralisasi di bidang administrasi kependudukan adalah dalam bidang penerbitan dokumentasi kependudukan berupa pembuatan Kartu Tanda Penduduk berbasis Elektronik (e-KTP). Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam pembuatan e-KTP. Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Aceh Barat seharusnya memberikan pelayanan kepada masyarakat secara baik dan berkualitas merujuk kepada permintaan masyarakat yang terus berjalan. Namun pada pelaksanaan kualitas pelayanan e-KTP masih banyak yang harus dibenahi seperti bekerja harus sesuai dengan SOP, waktu proses dan waktu tunggu yang sesuai dan sarana prasarana yang harus di benahi agar kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan lebih optimal.

Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Sebuah organisasi harus terus menyediakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman yang mampu memancing pegawai agar bekerja lebih produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mardiana (2011), lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika kondisi lingkungan kerja yang tidak baik, akan mempengaruhi kinerja pegawai dapat menyebabkan pegawai stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. Demikian juga sebaliknya apabila lingkungan sehat, maka pegawai juga semangat dalam bekerja, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan cepat selesai dan sesuai target.

Lingkungan kerja sendiri memiliki dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, dll) dan dimensi non fisik (sejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dll). Organisasi harus mampu menyediakan dua dimensi tersebut dalam keadaan baik supaya pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor koordinasi pekerjaan. Mekanisme pengkoordinasian memungkinkan anggota organisasi untuk tetap mengarahkan aktivitasnya dan mengurangi ketidaktepatan serta konflik yang merusak. Dalam melaksanakan koordinasi para manajer mengatur sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuan dalam menyusun berbagai sumber dayanya agar mencapai tujuan organisasi tersebut.

Koordinasi adalah kegiatan menyatukan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi diperlukan koordinasi yang efektif di dalamnya. Hal inilah yang mendasari pemikiran penulis bahwa koordinasi perlu dijalankan di lingkungan

birokrasi dalam pelaksanaan tugas birokrat memberi pelayanan bagi publik secara efektif

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Aceh Barat tentunya koordinasi sangat diperlukan. Jika koordinasi tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan timbul kekacauan, perselisihan, yang akan menghambat pencapaian kinerja pegawai. Sebagai contoh adanya pekerjaan yang tidak seharusnya dikerjakan oleh seorang pekerja. Kurangnya koordinasi dan komunikasi yang sering terjadi kesalahan di perusahaan ini sering membuat banyak pekerjaan agak melambat untuk diselesaikan, oleh sebab itu banyak fenomena yang harus diperbaiki di internal organisasi perkantoran.

Koordinasi juga merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, jika para pimpinan perkantoran tidak dapat menerapkan koordinasi yang baik, maka akan terjadi kekacauan dan tujuan dari perusahaan tidak tercapainya dengan maksimal.

Jadi, dalam upaya mengatasi permasalahan ini disebabkan juga kurangnya koordinasi dari pimpinan, solusinya adalah harus meningkatkan profesionalisme antara pimpinan juga pegawai, dinas harus mempunyai gedung sendiri untuk kenyamanan lingkungan pegawai, Mengembangkan dan memantapkan sistem koordinasi dalam penyusunan, pengendalian, dan evaluasi perencanaan pembangunan dan juga pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Aceh Barat harus bisa membenahi lingkungan kerja dan koordinasi didalam maupun diluar dinas, jika lingkungan kerja dan koordinasi dilakukan dengan baik, maka pegawai akan bisa bekerja sama, bisa berkomunikasi dengan baik dan tentunya akan tercapainya kinerja sesuai target yang diharapkan oleh

Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Aceh Barat.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja dan koordinasi dikalangan pegawai terhadap Kinerja, dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Aceh Barat?
2. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Aceh Barat?
3. Apakah lingkungan kerja dan koordinasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Aceh Barat?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Aceh Barat?
2. Untuk mengetahui apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Aceh Barat?

3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Aceh Barat?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana sebagai sarana untuk mengembang ilmu yang didapat saat kuliah dan penerapan dalam praktek nyata

2. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja dan koordinasi terhadap Kinerja pegawai

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran alur pemikiran penulisan penelitian dari awal hingga akhir. Adapun rancangan pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bab yang terbagi menjadi sub bab yaitu :

BAB I. Pendahuluan. Bab ini terdiri dari Latar belakang masalah , rumusan masalah sebagai inti penelitian kemudian tujuan penelitian dan manfaat dari penelitian.

BAB II. Kajian Pustaka. Pada bab ini terdiri dari pustaka yang berisi ringkasan penelitian terdahulu, memberi gambaran posisi penelitian terhadap peneliti yang lain. Selanjutnya kerangka teori sebagai bangunan teori dan konsep yang akan digunakan untuk menganalisis, kemudian kerangka penelitian sebagai telaan kritis untuk menghasilkan hipotesis. Terakhir adalah hipotesis yang berisi hipotesis penelitian yang diajukan untuk diteliti kebenarannya.

BAB III. Metode Penelitian. Pada bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi : jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi konsep dan operasional, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian dan alat analisis.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” yang menterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula yang berarti prestasi, bisa pula yang berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan . para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui akan buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Welinus (2019) kinerja pegawai yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja suatu lembaga atau organisasi yang bersangkutan untuk mencapai fungsi dan tujuannya, kinerja pegawai merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal- hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Menurut Rivai (2015), kinerja ialah suatu sebutan secara umum yang dipakai untuk separuh atau semua tindakan maupun kegiatan dari sesuatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada beberapa parameter seperti anggaran masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung

jawaban atau responsibilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kegiatan sebagai kualitas dan kuantitas yang didapat oleh pegawai ketika melakukan tugasnya sesuai dengan Pekerjaan dan tugasnya yang telah diserahkan kepadanya. Jadi kinerja merupakan suatu sistem yang penting bagi setiap perkantoran ataupun organisasi.

Jadi, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh 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. Kinerja bukan hanya merupakan hasil yang diukur pada saat pekerjaan yang diberikan telah diselesaikan, melainkan kinerja merupakan hasil evaluasi dari suatu pekerjaan masa lalu dalam periode tertentu namun kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Muhammad Zainur (2010), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai

landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya

### **2.1.2 Manfaat Kinerja**

Faktor penting untuk mengevaluasi setiap pegawai dalam suatu lembaga atau organisasi ialah merupakan kinerja pegawai itu sendiri. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan setahun sekali. Evaluasi tahunan memberikan kesempatan kepada manajer untuk mengkaji kemajuan dalam jangka panjang perusahaan. Welinus (2019).

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- (1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai.
- (2). Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- (3). Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- (4). Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- (5). Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

### **2.1.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi, Sinambela (2016). Tujuan dan sasaran kinerja adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja yang tinggi. Sedangkan sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja yang dapat diukur. Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai,

berorientasi pada hasil, dan dalam batasan waktu tertentu yang dapat dinyatakan dalam bentuk akronim SMART

#### **2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

I Made (2016) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

- (1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- (5) Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.5 Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2015) terdapat beberapa metode yang dapat dipakai dalam sistem penilaian kinerja sebagai berikut:

- (1). Metode Skala Rating Grafik: Perbandingan nilai yang menempatkan sejumlah sifat serta rentang kinerja untuk setiap individu. Kemudian setiap

pegawai dinilai melalui identifikasi skor yang mencerminkan tingkat kinerjanya. (2). Metode Peringkat Alternatif: Menentukan pemberian peringkat untuk tingkatan pegawai mulai dari yang terbaik sampai dengan yang terburuk menurut sifatnya. (3). Metode Perbandingan Berpasangan: melakukan perbandingan pegawai dari seluruh pasangan karyawan yang menunjukkan sifat kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan sebagainya untuk melihat salah satu pegawai yang terbaik dari pasangan tersebut. (4). Metode Distribusi Paksa: Mirip dengan gradasi pada kurva; persentase kurs yang ditentukan diposisikan dalam beberapa kategori kinerja. Keuntungan besar saat distribusi paksa dilakukan adalah mencegah pengawas memberikan nilai untuk semua atau sebagian besar pegawainya “tinggi” atau “memuaskan”. Sistem peringkat distribusi yang dipaksakan juga dapat meningkatkan risiko dampak negatif yang diskriminatif. (5). Metode Insiden Kritis: Mengarsip ulasan yang bersifat positif dan negatif pada setiap perilaku pegawai terkait pekerjaannya serta melakukan peninjauan terhadap pegawai sesuai waktu yang sudah ditentukan. Setiap enam bulan sekali, supervisor bertemu dengan bawahan untuk membahas kinerja yang terakhir, dengan menggunakan insiden sebagai acuan. (6). Formulir Naratif: Menilai kinerja menggunakan penilaian masa lalu pegawai dan aspek-aspek yang diperlukan untuk diperbaiki dengan penilaian tertulis dapat dalam bentuk naratif. Penilaian naratif penyelia membantu pegawai mengerti di mana kinerja yang baik atau yang buruk, serta bagaimana cara meningkatkan kinerja itu. (7). Skala penilaian anchor peringkat perilaku (BARS): Metode BARS bertujuan menggabungkan kegunaan insiden kritis naratif dan pengukuran kuantitatif dengan menjangkar skala terkuantifikasi

dengan contoh naratif spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk. Lima langkah dalam mengembangkan (BARS):

1. Tulis insiden kritis: Mintalah penyelia untuk menulis contoh khusus (insiden kritis) tentang kinerja yang efektif dan yang tidak efektif pada saat bekerja.
2. Mengembangkan dimensi kinerja: Mintalah pegawai membuat pengelompokan insiden menjadi lima atau sepuluh dimensi kinerja, seperti “kemampuan keahlian menjual”.
3. Alokasi kembali insiden: Untuk memverifikasi pengelompokan ini, minta kelompok lain yang juga memahami pekerjaan untuk merelokasi kembali insiden kritis asli ke kluster yang mereka pikir paling cocok. Pertahankan kejadian jika hampir semua dari kelompok kedua ditugaskan ke tempay tang sama dengan kelompok pertama.
4. Skala insiden: Tim kedua ini kemudian menilai perilaku yang digambarkan oleh insiden tersebut sebagai seberapa praktis atau tidak praktis itu yang mewakili kinerja pada dimensi.
5. Kembangkan instrumen akhir: Pilihlah kurang lebih enam atau tujuh insiden sebagai perilaku dimensi.
8. Skala Standar Campuran: Skala standar campuran agak mirip dengan BARS. Disebut skala campuran karena dengan “menggabungkan” secara berurutan pernyataan contoh perilaku yang baik dan yang buruk saat mendaftar. Tujuan dari metode ini untuk mengurangi kesalahan dengan cara membuat kesalahan yang tidak terlalu jelas didepan penilai (1) apa dimensi kinerja dia peringkat; dan (2) apakah perilakunya menunjukkan performa yang tinggi, sedang, atau rendah. Dari setiap pernyataan yang dinilai oleh

penilai menunjukkan apakah performa pegawai yang terakhir ini lebih baik, sama saja, atau lebih buruk dari sebelumnya.

9. Manajemen berdasarkan Tujuan: Program penetapan tujuan dan penilaian di seluruh perusahaan multistep. Manajemen berdasarkan tujuan mengharuskan manajer untuk menetapkan tujuan terukur, yang relevan secara organisasi dengan setiap individu, dan berdiskusi mengenai kemajuan yang terakhir menuju tujuan ini secara berkala. Beberapa langkah langkah dalam menetapkan manajemen berdasarkan tujuan yaitu:
  1. Tetapkan tujuan organisasi.
  2. Tetapkan tujuan departemen
  3. Diskusikan tujuan departemen
  4. Tetapkan hasil yang diharapkan dari masing masing tujuan individu
  5. Melakukan tinjauan kinerja
  6. Memberikan feedback
10. Penilaian Kinerja Berbasis Komputerisasi dan Web: Sistem penilaian berbasis komputer atau Internet dengan mengumpulkan catatan tentang pegawai pada tahun itu, kemudian menghubungkannya dengan penilaian untuk pegawai di beberapa sifat kinerja.
11. Memonitor Kinerja Elektronik: Sistem memonitor kinerja elektronik (EPM) menggunakan jaringan teknologi komputer untuk memudahkan manajer dalam memantau komputer pegawai. Sistem pemantauan elektronik dapat menambahkan produktivitas, dan dapat meningkatkan stres pegawai.

### 2.1.6 Indikator Kinerja

Menurut Di et al. (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain:

- a. **Kuantitas**, merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- b. **Kualitas**, merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- c. **Ketepatan waktu**, merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

Menurut Kartika & Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. **Ketepatan penyelesaian tugas**, merupakan pengelolaan waktu ketika bekerja dan juga ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. **Kesesuaian jam kerja**, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. **Tingkat kehadiran**, hal ini dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. **Kerjasama antar karyawan**, merupakan kemampuan karyawan untuk

bekerja sama dengan karyawan lain guna menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang akan memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Siagian dan Khair (2018) Lingkungan kerja dinilai sebagai faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerja pegawai juga tinggi dan begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak disenangi oleh para pegawai, maka pegawai tersebut tidak akan betah dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan juga merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu kinerja seseorang untuk mencapai tujuan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu kinerja dalam mencapai tujuan tersebut, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama

lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Mulia & Saputra (2020).

Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi Subariyanti (2017) .

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011). Berikut adalah jenis-jenis lingkungan kerja, yaitu:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik Lingkup area kerja fisik adalah situasi di dalam bentuk tubuh yang ada karyawan bulat dan pusat administrasi, yang segera atau sekarang tidak mempengaruhi karyawan secara tipis. Ada dua bentuk lingkungan kerja, bersama dengan: Lingkup area kerja yang berinteraksi sekaligus dengan personel bersama dengan tempat kerja, kursi, meja, dan lain sebagainya. Lingkup area terkait dengan karyawan

termasuk suhu kamar, cahaya kamar, naungan kamar, kelembaban udara, aliran udara dan lainnya

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik mencakup keterkaitan kerja antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya, pimpinan, bawahan, dan partner kerja. Perusahaan hendaknya melakukan suatu kegiatan untuk mendukung kerjasama antar tingkat status karyawan didalam perusahaan.

Menurut Ngalimun (2019), Karena lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja Ngalimun (2019).

Menurut Sunyoto (2013) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

## 1. Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

### a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan pegawainya untuk bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan kedepannya. .

### b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perkantoran.

### c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

### d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh pegawai mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para pegawai dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

#### 2 Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### 3 Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perkantoran maupun tujuan individu dengan pasti.

#### 4 Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja adalah indikiator-indikator yang dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang ada didalam lingkungan kerja. Penting bagi perkantoran untuk memperhatikan indikator-indikator lingkungan kerja sebaik

mungkin agar lingkungan kerja pegawai menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut pendapat para ahli seperti yang diutarakan Sedarmayanti (2017) diantaranya:

1. Penerangan cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh

3. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5 Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien

sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6 Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### 7 Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau- bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 8 Tata warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9 Dekorasi tata letak

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

#### 10 Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya

untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

## **2.3 Koordinasi**

### **2.3.1 Pengertian Koordinasi**

Dalam sebuah organisasi, setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, komunikasi yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer, maka setiap individu bawahan harus mengerjakannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu pegawai tidak akan tercapai dengan tujuan perusahaan.

Koordinasi di dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tanpa koordinasi, maka bagian-bagian akan kehilangan peranan mereka dalam organisasi.

Koordinasi adalah salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut dengan memberi perintah, mengadakan pertemuan dan memberikan penjelasan, bimbingan atau nasihat.

Penetapan mekanisme dalam suatu kegiatan sangat penting untuk mengkoordinasi pekerjaan. Pada waktu individu-individu dalam departemen

melaksanakan aktivitas sendiri, tujuan organisasi secara menyeluruh mungkin akan terabaikan atau timbul konflik diantara anggota organisasi. Mekanisme pengkoordinasian memungkinkan anggota organisasi untuk tetap mengarahkan aktivitasnya kearah pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi ketidakefisienan serta konflik yang merusak.

Pengkoordinasian dimaksudkan agar para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut. Kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Hasibuan (2016) koordinasi merupakan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang mempunyai tujuan bersama agar menjadi titik sasaran dari kegiatan tersebut. Sedangkan, Menurut Manullang (2018) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh anggota organisasi agar tertuju dalam memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat kecocokan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Koordinasi dapat dilakukan dengan berbagai cara. Ada 4 cara utama dalam usaha memelihara koordinasi adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan pertemuan resmi antara unit-unit yang harus dikoordinasikan. Dalam pertemuan seperti ini, akan dibahas dan diadakan pertukaran pikiran dari oknum-oknum yang bersangkutan agar tujuan suatu organisasi akan berjalan seiring dan bergandengan dalam mencapai suatu tujuan.
2. Mengangkat seseorang, suatu tim koordinator yang khusus bertugas dalam melakukan kegiatan-kegiatan koordinasi, seperti memberi penjelasan,

bimbingan kepada unit-unit yang dikoordinasikan.

3. Membuat buku pedoman yang berisi penjelasan tugas dari masing-masing unit. Buku pedoman seperti itu diberikan kepada setiap unit untuk dipedomani dalam pelaksanaan tugas masing-masing.
4. Pimpinan akan mengadakan pertemuan dengan bawahannya dalam rangka pemberian bimbingan, konsultasi, dan pengarahan.

Melakukan kegiatan koordinasi dengan berbagai cara seperti diatas adalah perlu adanya kegiatan koordinasi dapat menghindarkan terjadi konflik, mengurangi duplikasi tugas, meniadakan pengangguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkuat kerja sama. Dengan setiap koordinasi diharapkan akan tercipta suasana kerja sama, kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir.

Kemudian pada dasarnya dalam pelaksanaan koordinasi itu memiliki lima unsur penting, sebagaimana yang dikatakan Sulistyowati (2015), bahwa koordinasi dibangun dari beberapa unsur-unsur agar dapat dioptimalkan sebagai berikut:

(1) **Komunikasi**, bagaimana informasi itu disampaikan dari pengirim kepada penerima kemudian informasi dapat dipahami oleh penerima. Informasi menjadi syarat utama dalam organisasi sebagai sarana memadukan aktifitas-aktifitas yang terorganisir, dalam hal ini komunikasi terdiri dari dua macam yaitu :

- Komunikasi formal merupakan komunikasi yang disetujui oleh organisasi untuk kepentingan organisasi dengan melakukan penekanan legitimasi

- Komunikasi informal merupakan komunikasi secara langsung serta komunikasi dengan menghubungkan secara pribadi.
- (2) **Integrasi**, suatu usaha untuk menyatukan tindakan-tindakan berbagai badan, instansi serta unit sehingga menghasilkan kebulatan pemikiran dan kesatuan tindakan secara terarah pada sasaran yang telah ditentukan
  - (3) **Sinkronisasi**, usaha menyesuaikan tindakan-tindakan pada unit-unit sehingga memperoleh keserasian dalam melaksanakan tugas. Sinkronisasi juga menjadi penting dalam pelaksanaan koordinasi terbukti bahwa dalam manajemen pemerintahan itu masih banyak terdapat tumpang tindih pekerjaan karena tidak adanya sinkronisasi dalam pelaksanaan kerja, maka koordinasi harus melibatkan sinkronisasi untuk mempermudah pencapaian tujuan bersama.
  - (4) **Simplifikasi (penyederhanaan)**, bahwa penerapan yang terorganisir untuk bagaimana menemukan cara-cara yang lebih mudah dalam menjalankan tugas, dengan membuat program-program yang realistik, sederhana dan dapat dikerjakan.
  - (5) **Mekanisme**, cara kerja suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi sehingga teratur dan tidak saling berbenturan satu dengan lainnya. Oleh proses koordinasi memerlukan mekanisme sebagai prosedur kerja yang bertujuan untuk menjaga komunikasi dan hubungan antara pimpinan dengan bawahannya dalam pelaksanaan koordinasi.

Dari beberapa pengetahuan koordinasi di atas, disimpulkan bahwa koordinasi adalah kerjasama antar unit atau bagian yang menciptakan keharmonisan kerja dalam melakukan proses kegiatan dalam mencapai tujuan bersama.

### 2.3.2. Jenis-jenis Koordinasi

Umumnya organisasi memiliki jenis koordinasi yang dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi-kondisi tertentu yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas agar pencapaian tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan (2015: 86-87) jenis koordinasi dibagi menjadi dua bagian besar :

- a. Koordinasi vertikal
- b. Koordinasi horizontal.

Kedua jenis koordinasi ini ada dalam sebuah organisasi. Makna kedua jenis koordinasi ini dapat dilihat dari penjelasan di bawah ini:

- a. Koordinasi vertikal (*vertikal coordination*) adalah suatu kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh Pimpinan terhadap kegiatan unit, kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya. Tugasnya pimpinan mengkoordinasi semua bawahan yang ada dalam tanggung jawabnya secara langsung. Koordinasi vertikal ini secara relatif mudah dilakukan, karena pimpinan dapat memberikan sanksi kepada pegawai yang sulit diatur.
- b. Koordinasi horizontal (*horizontal coordination*) adalah mengkoordinasikan tindakan dan kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat koordinasi (pegawai) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas *interdisciplinary* dan *interrelated*.

*Interdisciplinary* adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan sebuah tindakan, mewujudkan, dan menciptakan disiplin antara unit

yang satu dengan unit yang lain secara internal maupun ekstra pada unit- unit yang sama tugasnya.

*Interrelated* adalah koordinasi antar badan (instansi) unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergantung dan mempunyai kaitan secara internal atau eksternal yang levelnya setara. Koordinasi horizontal ini relatif sulit dilakukan, karena koordinator tidak dapat memberikan hukuman atau denda kepada pejabat yang susah diatur sebab kedudukannya setingkat/setara.

### **2.3.3. Faktor yang mempengaruhi Koordinasi kerja**

Menurut Hasibuan (2015), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi koordinasi, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Kesatuan tindakan**

Koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan satuan organisasi lainnya agar satuan organisasi tersebut tidak berjalan dengan sendirinya. Pemimpin harus mengatur seminim mungkin untuk usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya kecocokan di dalam mencapai hasil. Untuk memperoleh suatu koordinasi yang baik, pimpinan dapat mengatur jadwal waktu tujuannya agar usaha dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### **b. Komunikasi**

Komunikasi tentunya tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi. Komunikasi adalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan

kehidupannya. Dalam organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas kepada pegawai harus dengan komunikasi.

**c. Pembagian kerja**

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama. Kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

**d. Disiplin**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan, organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pimpinan diharapkan mampu menerapkan konsep disiplin positif yakni penerapan peraturan melalui kesadaran bawahannya. Sebaliknya bila pimpinan tidak mampu menerapkan konsep disiplin positif pada dirinya sendiri tentu dia juga tidak mungkin mampu menerapkannya pada orang lain termasuk kepada bawahannya.

**2.3.4. Indikator Koordinasi Pekerjaan**

Hasibuan (2013) mengatakan untuk mencapai koordinasi yang efektif menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu :

- 1) **Kegiatan perencanaan** yaitu rangka penyusunan rencana kerja bersama, penyesuaian rencana kegiatan, pengalokasian sumber daya dan pengintegrasian rencana kegiatan.
- 2) **Pelaksanaan program** yaitu berkaitan dengan hubungan kerjasama setiap pihak, dan keserasian tindakan.
- 3) **Prosedur kegiatan** yaitu merupakan kejelasan prosedur kegiatan bersama, kepatuhan terhadap prosedur, dan kepatuhan terhadap jadwal kegiatan

#### **2.4. Lingkungan kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja**

##### **2.4.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukungnya untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu sebaliknya, jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat pegawai menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai.

##### **2.4.2. Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja**

Koordinasi adalah faktor yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai. Karena tanpa adanya koordinasi akan terjadi kekacauan, kekosongan

pekerjaan yang mengakibatkan tidak tercapainya kinerja pegawai yang maksimal. Tanpa koordinasi yang baik maka kinerja pegawai dalam perkantoran akan sulit untuk dicapai.

Maka dari itu, koordinasi memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja pegawai, artinya pegawai diarahkan untuk menyelesaikan suatu tugas, jika dilaksanakan dengan baik akan memberikan kemudahan bagi pihak manajemen untuk melakukan kinerja yang baik juga.

### **2.4.3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perkantoran tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah mampu menciptakan bukan saja nilai komperatif tapi juga nilai agar kualitas sumber daya manusia sesuai yang diinginkan perkantoran dalam menjalankan fungsinya maka harus memperhatikan fungsi manajemen yang dikerjakan pada tiap unit/bagian.

Dengan adanya lingkungan kerja serta koordinasi, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, kualitas kerja, pemikiran yang berorientasi memajukan perkantoran, menurunkan tingkat kesalahan pekerjaan, membenah lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik karna sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing, semangat dan rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang bisa berakibat juga meningkatkan perkembangan perkantoran maupun pegawai itu sendiri.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini di dasari oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah Lingkungan kerja, koordinasi dan kinerja pegawai. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut :

**TABEL 2.1**  
**Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Lengkong, Febrio Taroreh, Victor P.K Lengkong, (2019)	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)	Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.
2.	Ngalimun (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pt perusahaan gas negara (persero) tbk sbu distribusi wilayah I Jakarta	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara

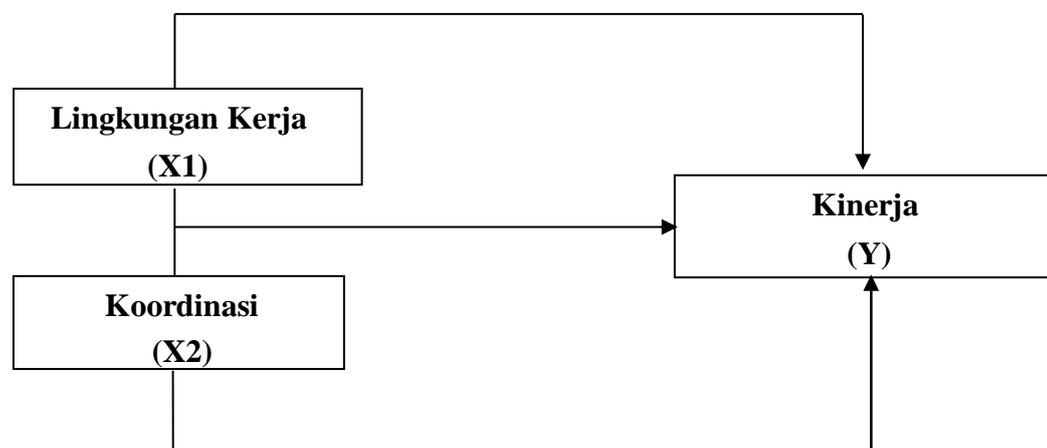
			lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3.	Maya Selvia Kartika Ali1 & Slamet Riyadi (2019)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi pada kinerja	Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian “Diduga lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Wahana Persada Pasuruan” terbukti.
4.	Rodi Ahmad Ginanjari (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman	Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman.
5.	Aidila Munanda (2016)	Pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas karyawan PT PLN (PERSERO) Penyaluran	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan, dan koordinasi berpengaruh Positif dan signifikan

	dan pusat pengatur beban Sumatera Unit pelayanan	terhadap efektivitas
--	---	----------------------

## 2.6. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) Kerangka konseptual dan kerangka berfikir merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dianggap paling mempengaruhi kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan, maka pengaruh lingkungan kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan pada Gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) H<sub>0</sub> = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat  
H<sub>a</sub> = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat
- 2) H<sub>0</sub> = Koordinasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat  
H<sub>a</sub> = Koordinasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat
- 3) H<sub>0</sub> = Lingkungan dan Koordinasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat  
H<sub>a</sub> = Lingkungan kerja dan Koordinasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan agar mendeskripsikan kejadian yang akan terjadi dalam sebuah perusahaan, baik kejadian alamiah, maupun kejadian buatan manusia, Sukmadinata (2010).

##### **3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat, penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2021 hingga selesai.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti Sugiyono (2018). Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 31 pegawai.

**Tabel 3.1**

**Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Honorer di Dinas Kependudukan dan  
Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.**

<b>No</b>	<b>Katagori Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Pegawai negeri sipil (PNS)	21
2.	Pegawai honorer (THL)	12
	Total populasi	31

(Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat)

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat, Terdiri dari jabatan Kepala Dinas (eselon II.b), Sekretaris (eselon III.a), Kepala Bidang (eselon III.b), Kepala Sub Bagian, dan kasi bidang (eselon IV.a), Terdapat dua kategori pegawai yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 21 orang, Pegawai honorer (THL) sebanyak 12 orang, Sehingga jumlah total 31 orang.

### **3.2.2. Sampel**

Metode yang digunakan dalam penarikan pada populasi adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel dari populasi yaitu 31 pegawai.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional Variabel bertujuan untuk mendeteksi sudah sejauh mana variabel faktor-faktor lain dan juga memperjelas dalam membahas penelitian yang segera dilakukan.

**Tabel 3.2**  
**Operasional dan Indikator Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kineja (Y)	Kinerja merupakan hasil kegiatan sebagai kualitas dan kuantitas yang didapat oleh pegawai ketika melakukan tugasnya sesuai dengan pekerjaan dan tugasnya yang telah diserahkan kepadanya. Mangkunegara (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Ketepatan penyelesaian tugas</li> <li>5. Kesesuaian jam kerja</li> <li>6. Tingkat kehadiran</li> <li>7. Kerjasama antar karyawan</li> </ol>	Likert
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Lingkungan kerja merupakan juga merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu kinerja seseorang untuk mencapai tujuan. Mulia & Saputra (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan cahaya</li> <li>2. Temperatur</li> <li>3. Kelembapan</li> <li>4. Sirkulasi Udara</li> <li>5. Kebisingan</li> <li>6. Getaran Mekanis</li> <li>7. Bau-bauan</li> <li>8. Tata warna</li> <li>9. Dekorasi tata letak</li> <li>10. Musik</li> <li>11. Keamanan</li> </ol>	Likert

Koordinasi (X <sub>2</sub> )	koordinasi merupakan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang mempunyai tujuan bersama agar menjadi titik sasaran dari kegiatan tersebut. Hasibuan (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan perencanaan</li> <li>2. Pelaksanaan program</li> <li>3. Prosedur kegiatan.</li> </ol>	Likert
---------------------------------	--	--	--------

Sumber : Di et al (2016), Kartika & Setiawan (2014), Sedarmayanti (2017), Hasibuan (2013)

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu data jawaban responden dari kuesioner yang akan di sajikan berupa bentuk angka, dan akan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

#### **3.4.2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer :

- a. Sumber data primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dapat berupa :

1. Penyebaran kuesioner yaitu dengan `memberikannya kepada responden, dimana responden penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai honorer di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat, dengan tujuan agar pegawai dapat mengisi

formulir isian secara objektif yang telah disediakan. Dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel 3.3. Skala Likert**

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

### 3.6. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas (Ketepatan) adalah keahlian alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan melakukan uji validitas yaitu untuk mengetahui sejauh apa tingkat ketepatan dari sebuah alat ukur yang ingin diukur dan memastikan ketepatan pengukuran dari penelitian ini mampu mengukur variabel-variabel yang ditetapkan. Apabila alat ukur yang sudah disusun berdasarkan teori alat ukur, maka secara logis sudah valid/berhasil.

Kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan apabila hasil pengukuran tetap sama apabila dilakukan pengukuran kedua kalinya atau bahkan lebih, data pengukuran harus konstitensi (tidak berubah-ubah).

Pengujian Uji Reliabilitas dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu Statistical Product Service For Solution (SPSS), variabel dikatakan reliabel jika kriteria Uji Reliabilitas memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka data dikatakan valid .

## 3.7. Teknik Analisis Data

### 3.7.1. Uji Regresi Berganda

Untuk membuktikan Pengaruh Lingkungan kerja  $X_1$ , Koordinasi  $X_2$ , Kinerja  $Y$ , pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat, Dilakukan dengan model Analisis Regresi Berganda. Penulis memilih ini untuk menguji Pengaruh lingkungan kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data menggunakan program komputer Statistical Product Service For Solution (SPSS). Rumus persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja	$b_1, b_2$	= Koefisien Regresi
a	= Konstanta	$X_1$	= Lingkungan Kerja
$X_2$	= Koordinasi	e	= <i>Standard Error</i>

### **3.7.2. Uji Asumsi Klasik**

Analisis linear berganda dalam penggunaannya harus memenuhi asumsi klasik yang ditetapkan, Uji asumsi klasik diantaranya adalah :

#### **3.7.2.1.Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke pengamatan lainnya. jika varians variabel independent yaitu sama untuk nilai-nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

#### **3.7.2.2.Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variabel yang digunakan didalam penelitian berdistribusi normal, distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak salah ke kiri atau ke kanan.Uji normalitas dilakukan yaitu menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

#### **3.7.2.3.Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki suatu kesamaan antar variabel independen dalam model regresi. Agar mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas cara yang dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variante Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan terletak dengan membandingkan sebagai berikut :

1.  $VIF < 10,00$  maka tidak terdapat multikolinearitas
2.  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas

### 3.7.3. Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji secara individual (parsial) dari masing-masing variabel, dengan menganggap variabel lainnya konstan. Jika probabilitasnya lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

Kriteria Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} < 0,05 (\alpha = 5\%)$
- b.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > 0,05 (\alpha = 5\%)$

#### 3.7.3.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui hasil analisis regresi tepat atau tidak, jika hasilnya tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat simpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a.  $H_a$  diterima jika  $\text{sig. } F < 0,05 (\alpha = 5\%)$
- b.  $H_0$  Ditolak jika  $\text{sig. } F > 0,05 (\alpha = 5\%)$

#### 3.7.3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel independen memberikan hampir semua yang dibutuhkan agar memprediksi variasi variabel independen tersebut.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Dinas**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat merupakan bagian dari pemerintah Kabupaten Aceh Barat dalam pembuatan KTP, KK dan lain sebagainya. maka Dinas memiliki tanggung jawab kepada pemerintah Aceh Barat tentang Laporan Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil beralamat di Jl. Sisingamangaraja Lr. BKKBN, Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat.

Tugas pokok Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan masalah kependudukan dan mengkoordinir secara komprehensif seluruh aspek kegiatan pelayanan kependudukan yang meliputi aspek kesiapan tenaga kerja, kinerja, mutu pelayanan dan peningkatan kualitas laporan.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Dinas**

Visi dan misi merupakan suatu tujuan untuk kedepan yang lebih baik, oleh sebab itu dalam suatu perusahaan harus memiliki visi dan misi yang jelas, dimana visi dan misi tersebut akan menjadi motivasi yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan, sama halnya dengan Dinas memiliki visi dan misi yang sangat diutamakan dalam memajukan perindustriannya. Adapun visi dan misinya adalah sebagai berikut:

##### **A. Visi**

Tertib Administrasi Kependudukan menuju Masyarakat Aceh Barat yang memiliki Dokumen Kependudukan Tahun 2020

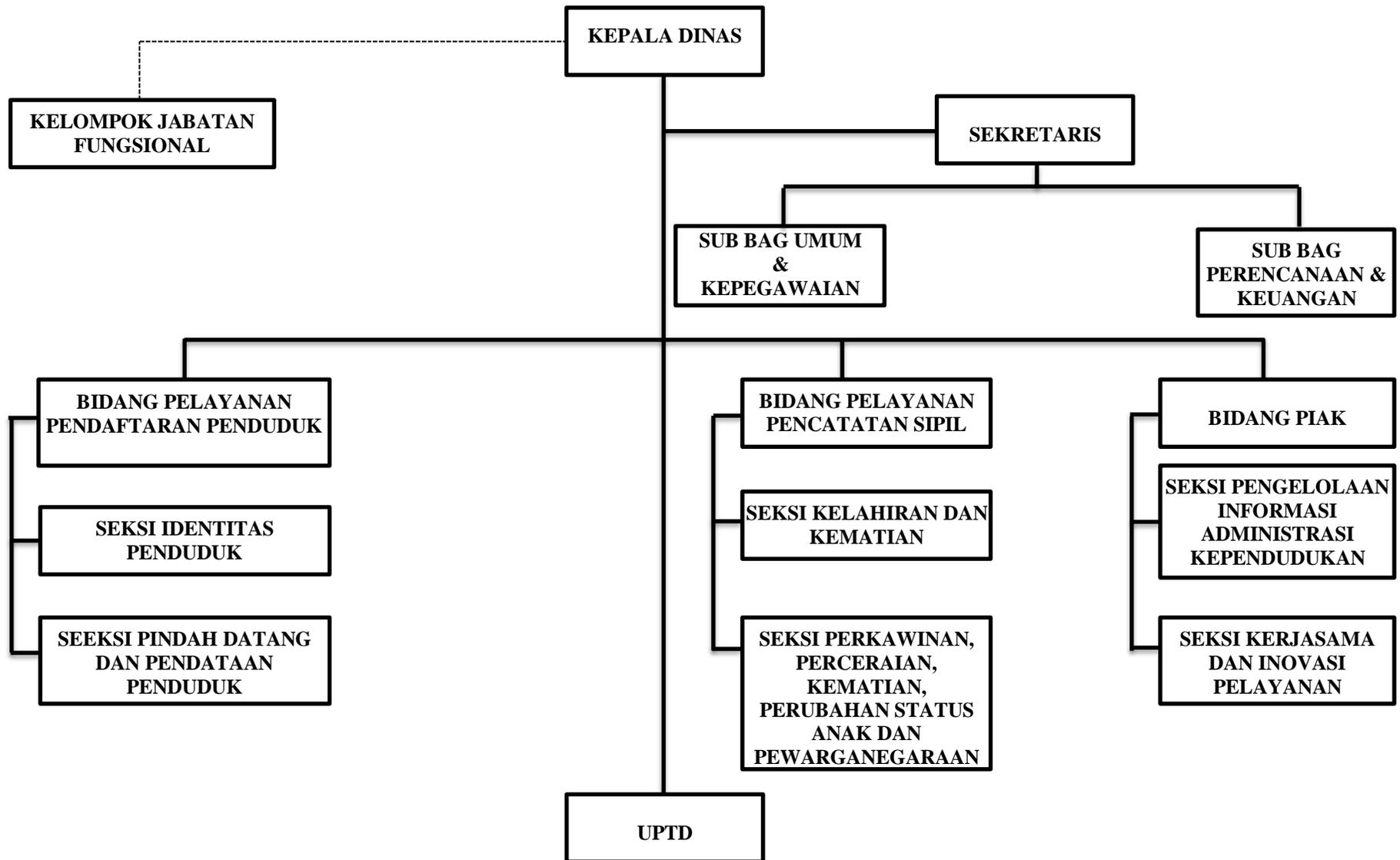
##### **B. Misi**

1. Mempersiapkan Perangkat dan Peralatan kerja dalam mendukung Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK)
2. Mengembangkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia.
3. Memperluas Koordinasi pelaksanaan Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
4. Melakukan Pemutakhiran dan Pengelolaan Data Base Kependudukan.
5. Melakukan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dalam mewujudkan pelayanan yang mudah, cepat, dan tepat.
6. Penyusunan, Sosialisasi dan Penerapan Kebijakan Kependudukan dan Pencatatan Sipil
7. Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Kependudukan dan Pencatatan Sipil
8. Mengembangkan Jaringan Komunikasi untuk Sinkronisasi Data Base dalam Penerapan e-KTP.

## **4.2 Struktur Organisasi**

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur yaitu dengan menyusun job description (uraian tugas) dan setiap pemegang jabatan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengorganisasian ialah pengaturan kerja bersama sumber daya keuangan, fisik, dan manusia dalam organisasi. Pengorganisasian merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.

Berdasarkan berbagai bentuk struktur organisasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat menggunakan sturuktur organisasi menggunakan garis dan staf.



Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat 2020

### 4.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Berikut ini adalah deskripsi mengenai jumlah data responden penelitian yang terdiri dari jumlah kuesioner yang disebar, usia, pendidikan terakhir dan jenis kelamin.

- a. Data jumlah kuesioner yang disebar

**Tabel 4.1**  
**Data Sampel Penelitian**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	31	100
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	31	100

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan data diatas, kuesioner yang dibagikan kepada responden sejumlah 31 kuesioner dan dikembalikan juga sejumlah 31 kuesioner. Oleh karena itu, kuesioner yang dapat diolah sebanyak 31 kuesioner dengan tingkat presentase 100% dari kuesioner yang dibagikan

- b. Umur Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
Umur 21-30	8	25.8
Umur 31-40	12	38.8
Umur >40	11	35.4
Jumlah	31	100

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur 21-30 tahun adalah sebanyak 8 orang atau sebesar 25.8%, responden

yang berumur 31-40 tahun adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 38.8%, dan responden yang berusia >40 tahun adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 35.4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa usia responden dalam penelitian ini sebagian besar pegawai yang berusia 31-40 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
SMA	8	25.8
D3	2	6.5
S1	19	61.2
S2	2	6.5
Jumlah	31	100

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa responden pendidikan terakhir SMA sebanyak 8 orang atau sebesar 25.8, pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 6.5%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang atau sebesar 61.2%, dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 6.5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat yang mempunyai pendidikan terakhir di jenjang S1.

d. Jenis Kelamin

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	Laki-laki	12	38.8
2	Perempuan	19	61.2
	Jumlah	31	100

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau sebesar 61.2% lebih banyak dibandingkan responden jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 12 orang atau sebesar 38.8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat yang diambil sebagai responden adalah perempuan

#### 4.4 Distribusi Jawaban Responden

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Koordinasi (X2) dan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui gambaran tanggapan dari seluruh responden sebagaimana dipaparkan sebagai berikut ini :

##### 1. Lingkungan Kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini diukur dengan 13 pertanyaan yang disebarluaskan ke seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat dan dilakukan pengambilan sampel 31 pegawai sesuai dengan pengambilan sampel yang peneliti gunakan. Hasil tanggapan terhadap Lingkungan Kerja ditunjukkan pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden mengenai Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	STS %	TS %	KS %	S %	SS %	Total %
1	Pencapaian ditempat kerja saya sangat baik , sehingga membuat saya nyaman Bekerja	0	1	14	12	4	100

2	Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah pegawai di ruangan saya	0	0	7	19	5	100
3	Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik	0	0	6	20	5	100
4	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya	0	0	6	21	4	100
5	Getaran mekanisme alat kerja (komputer, mesin <i>fotocopy</i> , mesin fax, dll) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya	0	0	4	22	5	100
6	Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara	0	0	1	20	10	100
7	Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja	0	0	1	7	23	100
8	Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi menambah kenyamanan saya dalam Bekerja	0	0	3	4	24	100
9	petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya	0	0	2	6	23	100
10	Komunikasi antar bawahan pimpinan sudah terjalin dengan baik	0	0	3	9	19	100
11	Pimpinan saya selalu memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan	0	0	3	13	15	100
12	Komunikasi antara rekan kerja sangat harmonis	0	0	2	19	10	100
13	Kerja sama dalam <i>team work</i> dengan baik	0	0	0	13	18	100
<b>Mean %</b>		0	0.7	4	14.2	12.6	100

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 14.2%. Dan pertanyaan yang paling

berpengaruh adalah pertanyaan no.5, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no.5 menjawab “setuju” sebesar 22%.

## 2. Koordinasi pekerjaan (X2)

Variabel Koordinasi dalam penelitian ini diukur dengan 10 pertanyaan yang disebarluaskan ke seluruh seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat dan dilakukan pengambilan sampel 31 pegawai sesuai dengan pengambilan sampel yang peneliti gunakan. Hasil tanggapan terhadap Koordinasi pekerjaan ditunjukkan pada tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden mengenai Koordinasi pekerjaan**

No	Pernyataan	STS %	TS %	KS %	S %	SS %	Total %
1	Jelasnya mengenai target pekerjaan membuat saya mengetahui rencana kerja	0	0	1	20	10	100
2	Setiap rencana kegiatan, anda bersedia untuk melakukan	0	0	1	7	23	100
3	Perencanaan kerja yang disampaikan pada saya sesuai dengan rencana kegiatan	0	0	4	4	23	100
4	Terjalannya hubungan kerjasama yang baik membantu saya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	0	0	3	6	22	100
5	Kesediaan anda untuk bekerjasama dan berbagi pekerjaan dengan pegawai lain cukup besar	0	0	4	9	18	100
6	Saya merasakan adanya bimbingan dari atasan untuk kesatuan tindakan dalam bekerja antar pegawai	0	0	4	13	14	100
7	Anda berkerja sesuai dengan yang diinstruksi oleh pimpinan	0	0	4	8	19	100
8	Kejelasan prosedur kegiatan memberikan pengetahuan pada saya untuk mencapai standar kerja	0	0	3	12	16	100

9	Penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat saya patuh dalam bekerja	0	0	3	7	21	100
10	Dengan adanya jadwal kegiatan menuntut saya mematuhi prosedur kegiatan perusahaan	0	0	3	7	21	100
<b>Mean %</b>		0	0	3	9.3	18.7	100

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada variabel koordinasi mayoritas responden menjawab “setuju”, dengan rata-rata presentase sebesar 18.7%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 2 dan 3, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no. 2 dan 3 menjawab “setuju” sebesar 23%.

### 3. Kinerja (Y)

Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur dengan 11 pertanyaan yang disebarluaskan ke seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat dan dilakukan pengambilan sampel 31 pegawai sesuai dengan pengambilan sampel yang peneliti gunakan. Hasil tanggapan terhadap kinerja ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Responden mengenai Kinerja**

No	Pernyataan	STS %	TS %	KS %	S %	SS %	Total %
1	Saya merasa kualitas kerja yang saya hasilkan sudah baik	0	1	14	12	4	100
2	Pekerjaan ini sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0	0	7	19	5	100
3	Saya pahami dan mengerti mengenai pekerjaan yang saya lakukan	0	0	6	20	5	100

4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan	0	0	6	21	4	100
5	Saya kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas	0	0	4	22	5	100
6	Saya kurang bisa memanfaatkan waktu kerja	0	0	2	20	9	100
7	Pekerjaan saya terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	0	0	3	16	12	100
8	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan	0	0	0	19	12	100
9	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	6	25	100
10	Tingkat kehadiran yang tinggi dapat membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	0	0	0	6	25	100
11	Kerjasama yang terjalin antar karyawan membuat saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan	0	0	4	19	8	100
<b>Mean %</b>		0	0.9	4.1	16.2	10.3	100

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada variabel kinerja mayoritas responden menjawab “setuju”, dengan rata-rata presentase sebesar 16.2%. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 9 dan 10, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no. 9 dan 10 menjawab “setuju” sebesar 25%.

## 4.5 Hasil Uji Instrumen Penelitian

### 4.5.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum melakukan pengambilan data, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas terhadap 34 butir pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengukur sesuatu kuesioner tersebut. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan *Pearson Correlation* dengan memberikan butir pertanyaan yang dibagi menjadi tiga variabel yaitu Lingkungan kerja, koordinasi pekerjaan dan kinerja untuk menguji validnya seluruh pertanyaan tersebut.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pertanyaan	Nilai r hitung (pearson correlation)	Nilai r tabel df = 31 sig	sig (2- tailed)	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>				
P1	0.599	0.3550	0.000	Valid
P2	0.611	0.3550	0.000	Valid
P3	0.521	0.3550	0.003	Valid
P4	0.670	0.3550	0.000	Valid
P5	0.590	0.3550	0.000	Valid
P6	0.598	0.3550	0.000	Valid
P7	0.650	0.3550	0.000	Valid
P8	0.458	0.3550	0.010	Valid
P9	0.438	0.3550	0.014	Valid
P10	0.494	0.3550	0.005	Valid
P11	0.574	0.3550	0.001	Valid
P12	0.599	0.3550	0.000	Valid
P13	0.575	0.3550	0.000	Valid
<b>Koordinasi (X2)</b>				
P1	0.660	0.3550	0.000	Valid
P2	0.608	0.3550	0.000	Valid
P3	0.458	0.3550	0.005	Valid

P4	0.383	0.3550	0,033	Valid
P5	0.447	0.3550	0.012	Valid
P6	0.550	0.3550	0,000	Valid
P7	0.580	0.3550	0.000	Valid
P8	0.550	0.3550	0.000	Valid
P9	0.584	0.3550	0.001	Valid
P10	0.584	0.3550	0.001	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>				
P1	0.713	0.3550	0,000	Valid
P2	0.606	0.3550	0.000	Valid
P3	0.565	0.3550	0,001	Valid
P4	0.782	0.3550	0,000	Valid
P5	0.654	0.3550	0,000	Valid
P6	0.550	0.3550	0,001	Valid
P7	0.402	0.3550	0,019	Valid
P8	0.575	0.3550	0,000	Valid
P9	0.607	0.3550	0,000	Valid
P10	0.665	0.3550	0,000	Valid
P11	0.667	0.3550	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil validitas di atas, maka diperoleh nilai *Pearson Correlation* (rhitung). Sedangkan rtabel bisa dihitung pada tabel r statistik dengan uji dua arah, dimana  $df = 29$  (didapat dari rumus  $df = n-2$ , dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 31 orang responden). Sehingga hasil r tabel adalah 0.3550 Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai 0.3550 (rtabel) yang berarti valid.

#### 4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Reliabilitas dilakukan dengan pengujian statistik Cronbach Alpha, dengan ketentuan yang dikatakan reliabel adalah nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 (sugiyono, 2012). Hasil dari pengujian reliabilitas disajikan pada tabel 4.9 dibawah ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.695	13	Reliabel
Koordinasi (X2)	0.924	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0.685	11	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu Lingkungan kerja, koordinasi, dan kinerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$

#### **4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **4.6.1 Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk menguji variabel terikat, yang digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidaknya. Dalam penelitian ini digunakan cara analisis uji kolmogorov-smimov (uji K-S). Dalam uji normalitas, untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal maka harus membandingkan nilai Asymp. Sig (2- tailed) dengan taraf signifikan  $\alpha$ , jika nilai Asymp Sig. (2-tailed)  $> \alpha$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $< \alpha$  maka data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil dari uji normalitas:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23474156
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.075
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) sebesar 0.200. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (Sig. >  $\alpha$ ) dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.

#### 4.6.2 Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

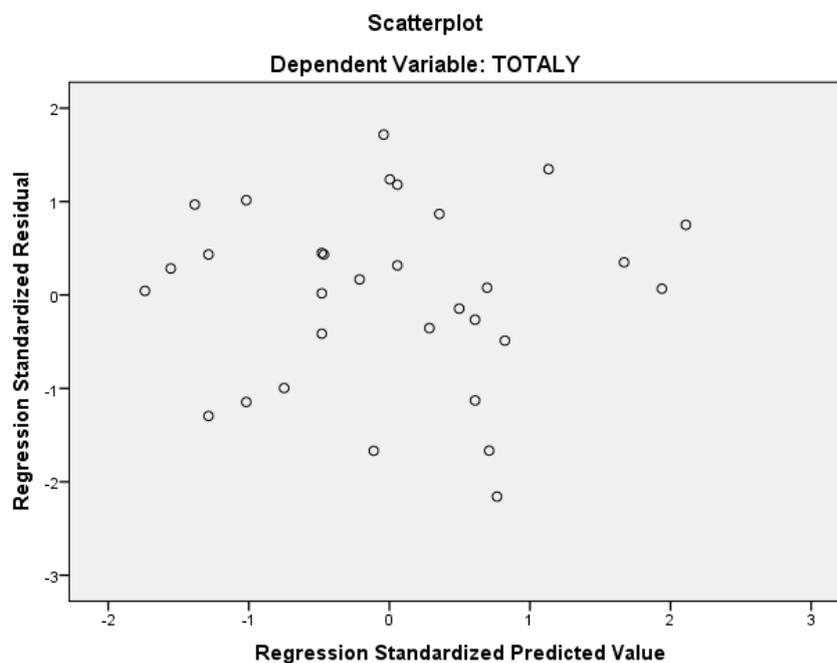
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	17.611	6.915				2.547
TOTALX1	.654	.117	.724	5.598	.000	.976	1.024
TOTALX2	.172	.078	.286	2.210	.035	.976	1.024

a. Dependent Variable: TOTALY

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai VIF  $< 10$  dan nilai Tolerance value  $> 0,1$ . Nilai VIF untuk variabel X1 sebesar  $1.024 < 10$  dan Tolerance Value  $0,976 > 0,1$  dan untuk variabel X2 sebesar  $1.024 < 10$  dan Tolerance value  $0,976 > 0,1$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikoliniritas

#### 4.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi dapat terjadi ketidaksamaan varian yang dilakukan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dalam model atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas dianalisis menggunakan grafik scatter plot yang dihasilkan..



Dari pola gambar Scatterplot model di atas, maka model tidak terdapat heteroskedastisitas karena penyebaran titik-titik tidak berpola, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

#### 4.7 Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda data dengan pengamatan nya tidak hanya disebabkan oleh suatu variabel. Persamaan regresi linear berganda dengan data hasil kinerja Y dipengaruhi oleh variabel bebas X1, X2, X3.... Xn. Hasil uji regresi berganda dengan menggunakan SPSS 23 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.611	6.915		2.547	.017		
TOTALX1	.654	.117	.724	5.598	.000	.976	1.024
TOTALX2	.172	.078	.286	2.210	.035	.976	1.024

a. Dependent Variable: TOTALY

Dari hasil uji regresi dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari koefisien beta yang paling besar yaitu 0.654 dan bernilai positif.

Berdasarkan pada tabel maka data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan Regresi :

$$Y = 17.611 + 0,654 X1 + 0,172 X2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X2 : Koordinasi

X1 : Lingkungan Kerja

E : Standart eror

Intepretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Constanta sebesar 17.611 secara sistematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X1 dan X2 sama dengan nol maka nilai Y adalah sebesar 17.611. Dalam kata lain jika variabel lingkungan kerja dan koordinasi tetap tanpa peningkatan dan penurunan (constant) maka nilai kinerja adalah sebesar nilai constanta yakni 17.611.
- b) Koefisien regresi Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,654 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 0,654.
- c) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,172 artinya menunjukkan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel koordinasi mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,172.

## **4.8 Uji Hipotesis**

### **4.8.1 Hasil Uji t**

Uji statistik t (parsial) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara signifikan antara masing-masing variabel independen, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika sig. T 0,05( $\alpha=5\%$ ) maka

hasilnya tidak signifikan dan berarti H0 diterima dan Ha ditolak.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.611	6.915		2.547	.017		
TOTALX1	.654	.117	.724	5.598	.000	.976	1.024
TOTALX2	.172	.078	.286	2.210	.035	.976	1.024

a. Dependent Variable: TOTALY

1. Menguji signifikan variabel Lingkungan kerja (X1)

Hasil pengujian diperoleh dari nilai t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 5.598 > 2.045$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian, maka H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Menguji signifikan variabel Komitmen Organisasi (X2)

Hasil pengujian diperoleh dari nilai t variabel Koordinasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.210 > 2.045$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.035 < 0,05$  dengan demikian, maka H2 diterima dan H0 ditolak yang demikian berarti menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

#### 4.8.2 Hasil Uji F

Uji F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang di duga tepat/sesuai atau tidak.

Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$ : Lingkungan kerja, koordinasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

$H_a$ : Lingkungan kerja, koordinasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.662	2	88.831	16.601	.000 <sup>b</sup>
	Residual	149.822	28	5.351		
	Total	327.484	30			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan Tabel 4.14 memperhatikan nilai  $F_{hitung}$  adalah 16.601 dengan tingkat signifiikan 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  3.328. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16.601 > 3.328$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu ( $X_1$  dan  $X_2$ ) variabel Lingkungan kerja dan variabel koordinasi secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh

terhadap variabel terikat kinerja (Y).

#### 4.8.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dari hasil pengujian diperoleh hasil pada Tabel 4.16:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.510	2.313	1.669

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat terlihat bahwa :

- a. R sebesar 0,737 berarti memiliki hubungan antara variabel Lingkungan kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai sebesar 73.7%. Hal ini berarti hubungannya erat.
- b. *R square* sebesar 0,543 berarti 54,3% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja dan koordinasi. Sedangkan sisanya 45,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
- c. *Adjusted R Square* sebesar 0,510 atau 51%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja dan koordinasi adalah sebesar 51%. Sedangkan selisihnya sebesar 0,490 atau 49% dijelaskan oleh variabel lain atau variabel yang tidak ada dalam penelitian.

d. *Standard Error of Estimate* bernilai 2.313.

## **4.9 Pembahasan**

### **4.9.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan mempergunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi sebesar 0,000 terhadap pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja pegawai berkurang melalui indikator seperti, pencahayaan ditempat kerja kurang baik maka kurangnya kenyamanan yang dirasakan oleh pegawai dan kurangnya kerjasama antar pegawai. Artinya bahwa semakin kurang kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin menurun kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ngalimun (2019), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perusahaan negara Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki semangat, dedikasi dan perhatian penuh pada pekerjaan serta kenyamanan yang diberikan terbukti mampu meningkatkan kinerjanya.

#### **4.9.2 Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel koordinasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,035. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan adanya koordinasi yang baik akan berdampak pada keberhasilan kerja pegawai. Dalam koordinasi, kerjasama tim sangat diperlukan hal ini sejalan dengan keberhasilan yang menimbulkan kinerja yang optimal. variabel koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Variabel koordinasi mempunyai nilai terkecil diantara variabel lain yang mempengaruhi kinerja, sehingga koordinasi harus perlu ditingkatkan kembali agar tercapai sesuai dengan apa yang di inginkan. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aidila Munanda (2016), Pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) Penyaluran dan pusat pengatur beban Sumatera Unit pelayanan.

Maka, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat yang harus memperbaiki koordinasi antar timnya untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Jadi, Setiap pihak yang terlibat dalam koordinasi haruslah memiliki kesamaan persepsi mengenai tujuan yang akan di capai. Dengan demikian, walaupun memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda setiap pihak menyadari bahwa semua itu adalah dalam rangka saling melengkapi dan mendukung untuk mencapai tujuan yang sama. Misalnya salah seorang terlibat dalam suatu social project atau komunitas social pasti sering menemukan volunteer yang tujuannya berbeda-beda Ketika bergabung.

### 4.9.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan koordinasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $16.601 > 3.328$ , dan nilai Sig. F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Lingkungan kerja dan koordinasi akan terjaga dan kuat jika disinergikan dan diciptakan oleh lingkungan dinas, hal ini bisa diciptakan oleh pimpinan dinas. Dengan adanya ketegasan dan disiplin yang baik dari pimpinan dinas dalam penegakan aturan akan memberikan perubahan, sehingga lingkungan pekerjaan dan koordinasi akan berjalan dengan baik. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Ngalimun (2019), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perusahaan negara Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. Maknanya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh dinas, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

Penelitian ini pun sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aidila Munanda (2016), Pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) Penyaluran dan pusat pengatur beban Sumatera Unit pelayanan.. yang mengatakan bahwa Koordinasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja. Maknanya semakin baik Koordinasi maka akan semakin baik kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

Keeratan hubungan antara lingkungan kerja dan koordinasi terhadap kinerja sebesar 0,737 yang bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel lingkungan pekerjaan dan variabel koordinasi terhadap kinerja. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja dan koordinasi akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja yang tidak nyaman dan koordinasi dari pimpinan, maka akan semakin menurun kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan koordinasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Hal ini berarti dalam peningkatan dan penurunan yang terjadi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat akan dijelaskan dengan apa yang terlihat dari lingkungan kerja dan koordinasi yang di tetapkan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Hasil pengujian diperoleh dari nilai t variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 5.598 > 2.045$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
2. Variabel Koordinasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Hasil pengujian diperoleh dari nilai t variabel Koordinasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.210 > 2.045$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,035 < 0,05$  dengan demikian, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti menunjukkan bahwa Koordinasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
3. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X1 dan X2) variabel Lingkungan kerja dan Koordinasi secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  adalah 16.601 dengan tingkat signifiikan 0,000.

Sedangkan  $F_{tabel}$  3.328. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel} = 16.601 > 3.328$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, variabel Lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian, indikator pencahayaan dalam lingkungan kerja masih menjadi faktor yang dianggap sebagai hal yang perlu diperbaiki oleh responden, oleh karena itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat perlu lebih meningkatkan pencahayaan tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara nyaman dengan lingkungan kerja yang baik.
2. Dalam penelitian ini, variabel koordinasi merupakan variabel dominan yang kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu, sebaiknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat memperhatikan aspek koordinasi yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Pegawai harus terus menjalin kerja sama yang baik dan pimpinan lebih meningkatkan bimbingan dan pelatihan kepada pegawai, serta meningkatkan komunikasi dan informasi antar

pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara lebih terkoordinir.

- 3 Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat sedikit, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat selain variabel Lingkungan kerja dan Koordinasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management*, 13th Edition. London: Pearson Prentice Hall Inc
- Dessler, Garry (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Di, P., Operasi, D., & Pusri, P. T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S,P. (2013). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKiJP) Dinas Pendudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Aceh Barat 2018-2019.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jiee*, 1(1), 51.
- Manulang, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Ni Made, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4* .
- Ngalimun. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.42>
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5)
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecod emica*, 1 (2), 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Sunyoto, D. (2013). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sukmadinata, Syandi Nana, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya .
- Veithzal Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Welinus, H. (2019). Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jefrindo Consultant Medan

## **KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Saya Mahasiswa Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar dengan konsentrasi dibidang Sumber Daya Manusia (SDM). Saat ini saya sedang melakukan penyusunan tugas akhir dengan topik penelitian **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat**. Hasil survei akan di pakai sebagai sumber data dalam penelitian.

Oleh karena itu, saya mengharapkan partisipasinya bapak/ibu/saudara(i) dengan mengisi kuesioner ini dengan sebaik baiknya. Ada beberapa hal yang **HARUS DIPERHATIKAN** dalam penelitian kuesioner ini:

- Tidak ada jawaban benar atau salah, karena itu isilah kuesioner ini dengan jawaban yang paling sesuai dengan bapak/ibu/saudara(i) rasakan
- Setiap jawaban akan sangat bermakna bagi saya. dengan demikian, saya mengharapkan tidak adanya jawaban yang dikosongkan
- Jawaban responden akan diperlukan sesuai dengan standar profesionalitas dan etika dalam penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas bapak/ibu/saudara(i)

Atas perhatiannya bapak/ibu/saudara(i) saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Septiyan Syahputra

Email : [dekgam213@gmail.com](mailto:dekgam213@gmail.com)

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOORDINASI TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN**  
**SIPII KABUPATEN ACEH BARAT**

---

---

**DATA RESPONDEN :**

Divisi/Departemen : .....

Jenis kelamin :  1. Laki-laki                       2. Perempuan

Status :  1. Menikah                       2. Belum menikah  
 3. Pernah Menikah

Umur :  1. di bawah 20 tahun  
 2. 20-30 tahun  
 3. 31-40 tahun  
 4. 41-50 tahun  
 5. di atas 50 tahun

Pendidikan :  1. SMA  
 2. D3  
 3. S1  
 4. S2

## **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan alternatif jawaban.
2. Cara mengisi jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom:
  - \* Sangat Setuju (SS)
  - \* Setuju (S)
  - \* Kurang Setuju (KS)
  - \* Tidak Setuju (TS)
  - \* Sangat Tidak Setuju (STS)

### **I. Lingkungan Kerja (X1)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Pencahayaan ditempat kerja saya sangat baik , sehingga membuat saya nyaman Bekerja					
2	Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah pegawai di ruangan saya					
3	Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik					
4	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					
5	Getaran mekanisme alat kerja (komputer, mesin <i>fotocopy</i> , mesin fax, dll) yang ada diruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					
6	Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara					
7	Tata warna ditempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja					
8	Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi menambah kenyamanan saya dalam Bekerja					

9	petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya					
10	Komunikasi antar bawahan pimpinan sudah terjalin dengan baik					
11	Pimpinan saya selalu memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan					
12	Komunikasi antara rekan kerja sangat harmonis					
13	Kerja sama dalam <i>team work</i> dengan baik					

## II. KOORDINASI PEKERJAAN (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Jelasnya mengenai target pekerjaan membuat saya mengetahui rencana kerja					
2	Setiap rencana kegiatan, anda bersedia untuk melakukan					
3	Perencanaan kerja yang disampaikan pada saya sesuai dengan rencana kegiatan					
4	Terjalannya hubungan kerjasama yang baik membantu saya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab					
5	Kesediaan anda untuk bekerjasama dan berbagi pekerjaan dengan pegawai lain cukup besar					
6	Saya merasakan adanya bimbingan dari atasan untuk kesatuan tindakan dalam bekerja antar pegawai					
7	Anda berkerja sesuai dengan yang diinstruksi oleh pimpinan					
8	Kejelasan prosedur kegiatan memberikan pengetahuan pada saya untuk mencapai standar kerja					
9	Penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat saya patuh dalam bekerja					
10	Dengan adanya jadwal kegiatan menuntut saya mematuhi prosedur kegiatan perusahaan					

### III. KINERJA (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa kualitas kerja yang saya hasilkan sudah baik					
2	Pekerjaan ini sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3	Saya paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
5	Saya kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas					
6	Saya kurang bisa memanfaatkan waktu kerja					
7	Pekerjaan saya terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan					
8	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan					
9	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Tingkat kehadiran yang tinggi dapat membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
11	Kerjasama yang terjalin antar karyawan membuat saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan					

## Lampiran 2. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS TEUKU UMAR  
FAKULTAS EKONOMI

Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59  
Telepon: 0655-7110535

Laman : [www.utu.ac.id](http://www.utu.ac.id) email: [ekonomi@utu.ac.id](mailto:ekonomi@utu.ac.id)

Nomor : 127/UN59.4/LT/2021

17 Januari 2022

Hal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth.

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat

di-

Tempat.

Dekan Fakultas Ekonomi dengan ini mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberi izin kepada:

Nama : Septiyan Syahputra

NIM : 1605906020014

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Alamat : Lapang Jln.H. Abdullah PK Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir mahasiswa, guna melengkapi penyusunan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

Demikian surat ini disampaikan, atas segala perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan I  
Bagian Akademik dan Kemahasiswaan,  
**Dr. Syaiful, S.E., M.Si.**  
FAKULTAS EKONOMI NIP. 197506242021211001

Tembusan :  
- Peninggal,-

Lampiran 4. Hasil Distribusi Jawaban Responden Karakteristik Responden

No	Umur	Pendidikan	Jenis Kelamin
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	2	2	1
10	2	2	1
11	2	3	1
12	2	3	1
13	2	3	2
14	2	3	2
15	2	3	2
16	2	3	2
17	2	3	2
18	2	3	2
19	2	3	2
20	2	3	2
21	3	3	2
22	3	3	2
23	3	3	2
24	3	3	2
25	3	3	2
26	3	3	2
27	3	3	2
28	3	3	2
29	3	3	2
30	3	4	2
31	3	4	2

Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)

No	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	LK13	TOTAL
1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	57
2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	54
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63
4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	57
6	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	54
7	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	57
8	4	3	4	3	3	5	5	3	5	5	4	4	4	52
9	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56
10	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	53
11	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	51
12	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	49
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	56
14	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	56
15	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	52
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	58
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	56
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
19	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	53
20	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	58
21	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	55

22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54
23	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	56
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	62
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	58
26	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	57
27	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	61
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54
29	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	55
30	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	51
31	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	49

Jawaban Kuesioner Koordinasi (X2)

No	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	TOTAL
1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	41
6	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	41
7	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	50
8	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	50
9	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	37



## Jawaban Kuesioner Kinerja (Y)

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	TOTAL
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	51
4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	46
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	48
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
8	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	3	44
9	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	44
10	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	41
11	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	43
12	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	3	42
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	49
14	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	46
15	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	40
16	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	51
19	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	46
20	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	45
21	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	45

22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50
23	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	47
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	53
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
26	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	47
27	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	52
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
29	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	44
30	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	49
31	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	45

## Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

## Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	TOTALX 1
X1.1 Pearson Correlation	1	.712**	.697**	.705**	.592**	-.209	-.040	-.058	-.064	-.052	-.089	.236	-.003	.599**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.260	.830	.755	.734	.780	.634	.202	.988	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2 Pearson Correlation	.712**	1	.871**	.727**	.685**	-.242	-.158	-.052	-.145	-.076	-.018	.140	.123	.611**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.189	.395	.780	.435	.685	.924	.454	.511	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3 Pearson Correlation	.697**	.871**	1	.570**	.507**	-.178	-.135	-.196	-.122	-.121	-.133	.121	.174	.521**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.004	.337	.471	.290	.514	.517	.475	.518	.350	.003
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4 Pearson Correlation	.705**	.727**	.570**	1	.857**	-.266	-.064	.121	.034	-.083	.067	.153	.135	.670**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.148	.733	.518	.854	.657	.719	.411	.471	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5 Pearson Correlation	.592**	.685**	.507**	.857**	1	-.033	.033	.030	-.171	-.137	-.035	.185	.051	.590**



X1.11	Pearson Correlation	-.089	-.018	-.133	.067	-.035	.238	.329	.526**	.740**	.724**	1	-.008	.003	.574**
	Sig. (2-tailed)	.634	.924	.475	.719	.850	.198	.071	.002	.000	.000		.964	.986	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.12	Pearson Correlation	.236	.140	.121	.153	.185	-.145	-.074	.229	-.041	-.011	-.008	1	.272	.599
	Sig. (2-tailed)	.202	.454	.518	.411	.320	.437	.692	.215	.829	.953	.964		.139	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.13	Pearson Correlation	-.003	.123	.174	.135	.051	-.280	-.097	-.020	-.132	.070	.003	.272	1	.575
	Sig. (2-tailed)	.988	.511	.350	.471	.785	.127	.603	.916	.478	.710	.986	.139		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTA LX1	Pearson Correlation	.599**	.611**	.521**	.670**	.590**	.134	.297	.458**	.438*	.494**	.574**	.338	.192	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.472	.105	.010	.014	.005	.001	.063	.302	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.614**	.227	.147	.507**	.333	.382*	.366*	.292	.292	.660
	Sig. (2-tailed)		.000	.196	.408	.002	.054	.026	.033	.093	.093	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	31
X2.2	Pearson Correlation	.614**	1	.410*	.087	.334	.391*	.493**	.473**	.410*	.410*	.608
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.626	.053	.022	.003	.005	.016	.016	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	31
X2.3	Pearson Correlation	.227	.410*	1	.585**	.494**	.608**	.515**	.596**	.610**	.610**	.458
	Sig. (2-tailed)	.196	.016		.000	.003	.000	.002	.000	.000	.000	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	31
X2.4	Pearson Correlation	.147	.087	.585**	1	.584**	.567**	.380*	.354*	.410*	.410*	.383*
	Sig. (2-tailed)	.408	.626	.000		.000	.000	.027	.040	.016	.016	.033
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	31
X2.5	Pearson Correlation	.507**	.334	.494**	.584**	1	.755**	.781**	.658**	.650**	.650**	.447*
	Sig. (2-tailed)	.002	.053	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.012
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	31
X2.6	Pearson Correlation	.333	.391*	.608**	.567**	.755**	1	.714**	.685**	.657**	.657**	.550
	Sig. (2-tailed)	.054	.022	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	31
X2.7	Pearson Correlation	.382*	.493**	.515**	.380*	.781**	.714**	1	.861**	.749**	.749**	.580
	Sig. (2-tailed)	.026	.003	.002	.027	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	31
X2.8	Pearson Correlation	.366*	.473**	.596**	.354*	.658**	.685**	.861**	1	.795**	.795**	.550*
	Sig. (2-tailed)	.033	.005	.000	.040	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	31
X2.9	Pearson Correlation	.292	.410*	.610**	.410*	.650**	.657**	.749**	.795**	1	1.000**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.093	.016	.000	.016	.000	.000	.000	.000		.000	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	31
X2.10	Pearson Correlation	.292	.410*	.610**	.410*	.650**	.657**	.749**	.795**	1.000**	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.093	.016	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	31
TOTALX2	Pearson Correlation	-.066	.032	.222	.383*	.447*	.337	.292	.358*	.584**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.722	.865	.231	.033	.012	.064	.111	.048	.001	.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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



Y8	Pearson Correlation	.140	-.094	-.283	-.024	.200	.400*	.652**	1	-.115	-.115	.049	.575
	Sig. (2-tailed)	.429	.596	.105	.892	.258	.019	.000		.518	.518	.784	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y9	Pearson Correlation	-.177	-.370*	.074	.194	-.263	.028	.128	-.115	1	1.000**	.096	.607
	Sig. (2-tailed)	.316	.031	.678	.273	.132	.875	.470	.518		.000	.590	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y10	Pearson Correlation	-.177	-.370*	.074	.194	-.263	.028	.128	-.115	1.000**	1	.096	.665
	Sig. (2-tailed)	.316	.031	.678	.273	.132	.875	.470	.518	.000		.590	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y11	Pearson Correlation	.076	.079	-.079	.106	.058	.259	.161	.049	.096	.096	1	.667
	Sig. (2-tailed)	.671	.658	.658	.552	.744	.139	.363	.784	.590	.590		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTALY	Pearson Correlation	.713**	.606**	.565**	.782**	.654**	.397*	.402*	.293	.292	.292	.340*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.020	.019	.093	.094	.094	.049	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	13

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	11

Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.611	6.915		2.547	.017		
TOTALX1	.654	.117	.724	5.598	.000	.976	1.024
TOTALX2	.172	.078	.286	2.210	.035	.976	1.024

a. Dependent Variable: TOTALLY

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.510	2.313	1.669

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

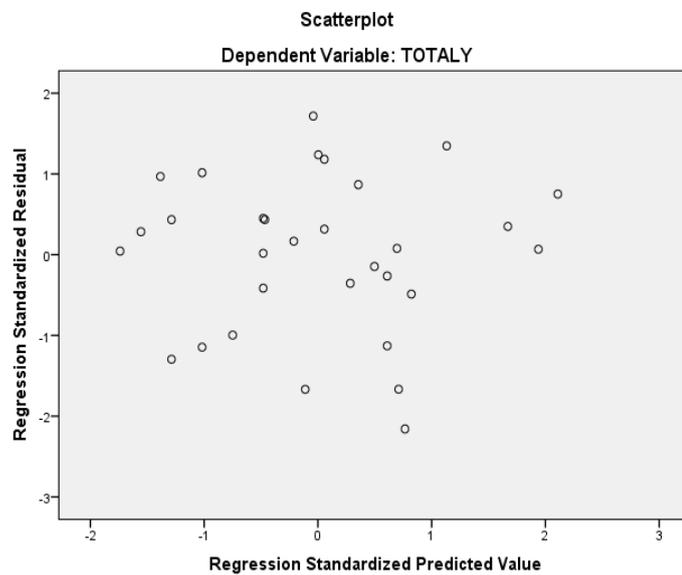
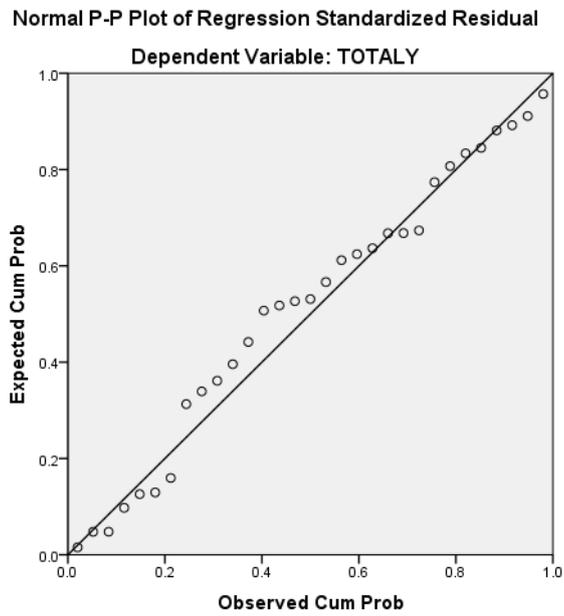
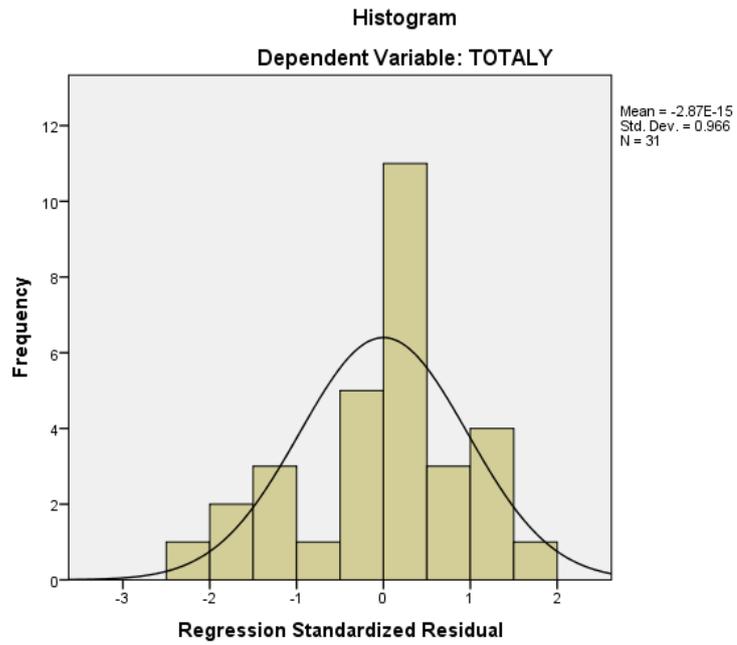
b. Dependent Variable: TOTALLY

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.662	2	88.831	16.601	.000 <sup>b</sup>
	Residual	149.822	28	5.351		
	Total	327.484	30			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1



Lampiran 8 :

**BIODATA**

Nama : SEPTIYAN SYAHPUTRA  
Nim : 1605906020014  
Tempat Tanggal Lahir : Meulaboh, 19 September 1998  
Program Studi/Fakultas : Manajemen  
Alamat : Lapang, Jalan H. Abdullah Pk  
Status : Mahasiswa  
No. Telepon : 081269649698  
Alamat Email : [dekgam213@gmail.com](mailto:dekgam213@gmail.com)  
Nama Orang Tua  
Ayah : SYAMSUL BAHRI  
Pekerjaan : WIRASWASTA  
Ibu : YUSLINAR  
Pekerjaan : GURU  
Alamat Orang Tua : Lapang, Jalan H. Abdullah Pk

**Riwayat Pendidikan :**

1. TK AL-QUR'AN
2. SD 15 MEULABOH
3. SMP 2 MEUREUBO
4. SMA 2 MEULABOH

**Pengalaman Organisasi :**