

Prodi Administrasi Publik

JURNAL RISKY AYU WULANDARI

 JURNAL RISKY AYU WULANDARI

 Fisip

 Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3362736835

Submission Date

Oct 6, 2025, 1:25 AM UTC

Download Date

Oct 6, 2025, 1:28 AM UTC

File Name

JURNAL_RISKY_AYU_WULANDARI.pdf

File Size

387.4 KB

12 Pages

4,184 Words

25,778 Characters

21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 16 words)

Exclusions

- 25 Excluded Sources

Top Sources

- 21%  Internet sources
- 15%  Publications
- 14%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 21% Internet sources
- 15% Publications
- 14% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Publication	Erlan Alsyaviyanti, Caslam Caslam. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap...	2%
2	Internet	repository.unhas.ac.id	1%
3	Student papers	Universitas Pamulang	1%
4	Internet	repositoryupdm.moestopo.ac.id	1%
5	Internet	repository.umsu.ac.id	1%
6	Student papers	Udayana University	1%
7	Internet	pt.scribd.com	<1%
8	Internet	journal.unibos.ac.id	<1%
9	Internet	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id	<1%
10	Internet	ejournal.unesa.ac.id	<1%
11	Internet	jurnal.unmuhjember.ac.id	<1%

12	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
13	Internet	repository.ulb.ac.id	<1%
14	Internet	repository.um-palembang.ac.id	<1%
15	Internet	lutfitariana.wordpress.com	<1%
16	Internet	adbis.fisip.unej.ac.id	<1%
17	Publication	Mohammad Yahya Arief, Silsilatuk Faizah. "Pengaruh Marketing Mix Terhadap Ke...	<1%
18	Internet	digilib.unila.ac.id	<1%
19	Student papers	Universitas Nasional	<1%
20	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
21	Internet	dspace.umkt.ac.id	<1%
22	Internet	repository.pelitabangsa.ac.id	<1%
23	Internet	www.ejurnal-unespadang.ac.id	<1%
24	Internet	123dok.com	<1%
25	Publication	Ena Etikawati, Raswan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerj...	<1%

26 Internet

doaj.org

<1%

27 Internet

repo.undiksha.ac.id

<1%

PENGARUH LINGKUNGAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SITUBONDO

Risky Ayu Wulandari^{1*)}, Senain²⁾, Vita Novianti³

¹²³Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

*Email Korespondensi : riskywulandari311@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi publik, terutama dalam konteks administrasi publik yang menekankan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai kualitas pelayanan publik dan implementasi kebijakan. Di Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo, lingkungan kerja dan loyalitas pegawai diyakini sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif serta loyalitas tinggi diharapkan dapat mendorong produktivitas dan dedikasi optimal dari pegawai sebagai bagian dari tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo, baik secara parsial maupun simultan. Dengan memahami sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja, hasil penelitian dapat menjadi masukan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik serta pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada staf Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo. Uji validitas, reliabilitas, serta analisis parsial dan simultan dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang mendukung serta membangun loyalitas sebagai strategi peningkatan kinerja, sehingga dapat memperkuat kapasitas institusi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Pegawai, Sekretariat DPRD

Abstract

Human resources (HR) play a strategic role in determining the success of public organizations, particularly in the context of [public administration], which emphasizes effectiveness, efficiency, and accountability. Employee performance serves as a key indicator in assessing the quality of public services and policy implementation. At the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Situbondo Regency, the work environment and employee loyalty are considered essential factors influencing performance. A conducive work environment and high loyalty are expected to foster productivity and optimal dedication from employees as part of good governance practices. This study aims to analyze the influence of the work environment and job loyalty on the performance of employees at the Secretariat of DPRD Situbondo, both partially and simultaneously. By understanding the extent to which these two variables affect performance, the findings of this research can provide input for improving the quality of public services and achieving organizational goals.

The study employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through questionnaires distributed to the staff of the DPRD Situbondo Secretariat. Validity and reliability tests, along with partial and simultaneous analyses, were conducted to examine the relationships among variables. The results show that both the work environment and job loyalty have a positive and significant effect on employee performance. These findings highlight the importance of creating a supportive work environment and fostering loyalty as strategies to enhance performance, thereby strengthening the capacity of public institutions in delivering services to the community.

Keywords: Work Environment, Job Loyalty, Employee Performance, DPRD Secretariat

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terdapat dalam sebuah organisasi dan mempunyai peran yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu dari banyaknya hal yang menjadi faktor penentu keberhasilan dari sebuah pemerintah. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Di dalam suatu pekerjaan manusia bekerja dengan cara atau versi mereka tersendiri, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah lingkungan kerja dan loyalitas kerja yang dimiliki oleh instansi atau pemerintahan, dengan bekerja pegawai juga perlu lingkungan kerja yang baik.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pegawai. Stres yang berkepanjangan, kurangnya dukungan, dan konflik antar rekan kerja dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan tingkat turnover. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk secara aktif mengevaluasi dan memperbaiki kondisi kerja, serta mendengarkan masukan dari pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Loyalitas pegawai di pemerintahan sangat penting dalam menciptakan stabilitas dan kontinuitas dalam pelayanan publik, di mana pegawai yang setia dan berkomitmen tidak hanya akan menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab, tetapi juga akan berusaha untuk memahami dan mendukung visi serta misi organisasi, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (edisi revisi 2016:260), kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja, pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Berdasarkan dari uraian di atas peneliti meneliti bagaimana permasalahan lingkungan dan loyalitas kerja kemungkinan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor

sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo. Dengan demikian lingkungan kerja yang kondusif dan loyalitas pegawai memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja individu. Berdasarkan observasi awal ini, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo".

Tinjauan Pustaka

Pengertian manajemen menurut Winardi (2016:94) manajemen merupakan proses esensial yang mencakup serangkaian aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian, yang dilaksanakan guna merealisasikan dan meraih tujuan-tujuan yang telah dirumuskan melalui optimalisasi sumber daya manusia beserta aset-aset pendukung lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara khusus merujuk pada kapabilitas dan potensi yang melekat pada pemimpin serta karyawan dalam kerangka administrasi pemerintahan. Karyawan tidak boleh dipandang semata-mata sebagai instrumen mekanis, melainkan harus diakui bahwa mereka memiliki talenta dan kemampuan inheren yang secara kontinu dapat dipupuk demi mendukung agenda pemerintahan. Pasca proses pengembangan tersebut, pemimpin bertanggung jawab untuk membentuk iklim kerja yang mendukung, sehingga karyawan mampu menerapkan kompetensinya secara efektif dalam dinamika tata kelola pemerintahan.

Sumber daya menurut Straub dan Attner (2016:136), manusia merupakan daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sejalan dengan pernyataan di atas, menurut Schermerhorn (2016:4) sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.

Menurut Sedarmayati (2017:95) definisi lingkungan kerja adalah "Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Poewadaminta (2013:609) "loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik". Menurut Siswanto (2019:96), Loyalitas Kerja dapat diartikan sebagai kesetiaan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap pemerintahan, yang ditunjukkan melalui sikap dan perilaku positif terhadap organisasi serta komitmen untuk mencapai tujuan Pemerintah. Pemerintahan tidak hanya berlomba untuk menarik bakat terbaik, tetapi juga untuk mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Oleh karenanya, loyalitas pegawai bukan sekedar retorika, melainkan telah menjadi fondasi yang kokoh bagi keberhasilan suatu pemerintahan.

Menurut Sutrisno (2016:180) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada efektivitas individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, yang mencakup output yang dihasilkan oleh satu orang atau kelompok dalam kerangka organisasional sesuai dengan otoritas dan kewajiban masing-masing. Lebih lanjut, konsep ini melibatkan

ekspektasi mengenai cara seseorang beroperasi dan bertindak yang selaras dengan peran yang diberikan, termasuk dimensi kuantitatif, kualitatif, serta durasi yang terlibat dalam pelaksanaan tugas tersebut. Adapun pengertian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa, "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai yang diukur melalui kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

Dessler (2016) menggambarkan "peran evaluasi kinerja sebagai alat yang mengantisipasi apa yang orang-orang dalam suatu organisasi perlu lakukan untuk mencapai tujuan pekerjaan dan memenuhi tantangan baru". Mondy dan Noe (2016) juga menyatakan bahwa "sistem penilaian kinerja dapat membantu seorang pegawai menemukan kekuatan dan kelemahannya serta membantunya membuat pilihan karier".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jumlah populasi yang ada pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo yang berjumlah 39 pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 38 pegawai non (PNS) dengan jumlah total keseluruhan 77 pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh dengan jumlah pegawai di kantor Sekretariat DPRD yang berjumlah 77 pegawai.

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah: lingkungan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2). Menurut Sugiyono (2016:40) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

Menurut Moh. Nazir (2016:126) definisi operasional variabel penelitian adalah "Suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut".

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Skala
1	Lingku- ngan kerja (XI)	1. Penerangan	1. Penerangan di kantor DPRD cukup.	Ordinal
			2. Disemua ruangan ada penerangan cahaya.	
		2. Suhu udara	1. Suhu udara nyaman sehingga pegawai tidak kepanasan.	Ordinal
			2. Ruangan kerja pegawai yang suhu udaranya sejuk.	
		3. Kebisingan	1. Kebisingan terhadap suara disekitar tempat ruangan kerja pegawai.	Ordinal
			2. Kesensitifan pegawai terhadap kebisingan yang	

			dapat memengaruhi aktivitas pegawai.	
	4. Penggunaan warna	1. Pemilihan warna untuk setiap ruangan pegawai tepat. 2. Warna dapat membantu membangun citra	Ordinal	
	5. Ruang yang dibutuhkan	1. Pegawai dapat menggunakan alat bantu kerja sebagai tempat untuk bekerja seperti meja, kursi dan sebagainya. 2. Ruangan yang dapat digunakan oleh pegawai seperti fasilitas meja, kursi, computer dan AC.	Ordinal	
	6. Kemampuan	1. Pegawai dapat memiliki rasa aman, tenang dan nyaman dalam pekerjaannya. 2. Kemampuan untuk bekerja pegawai dapat merasakan ketenangannya	Ordinal	
	7. Hubungan Pegawai dengan Pegawai	1. Tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Tingkat kekeluargaan dalam hubungan kerja	Ordinal	
2	Loyalitas Kerja (X2)	1. Taat pada Peraturan	1. Pegawai dapat mentaati peraturan pada pekerjaannya. 2. Pegawai harus disiplin dan mau menaati peraturan terhadap atasannya.	Ordinal
		2. Tanggung Jawab pada pekerjaannya	1. Pegawai dapat mempertanggung jawabkan atas pekerjaannya. 2. Tanggung jawab dalam bekerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.	Ordinal
		3. Kemampuan untuk bekerja sama	1. Pegawai mampu bekerja sama dalam tim agar mencapai suatu tujuan. 2. Kemauan pegawai bekerja dalam tim untuk bekerja sama.	Ordinal
		4. Rasa Memiliki	1. Pegawai mampu untuk peduli dan bertanggung jawab terhadap	Ordinal

5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan	Ordinal	pemerintahannya.	
		2. Pegawai mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya.	
3. Kinerja	Ordinal	1. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan.	
		2. Pegawai mampu datang absen setiap hari untuk bekerja.	
1. Kualitas	Ordinal	1. Kualitas kerja mengukur sejauh mana pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan standar yang telah ditetapkan.	
		2. Kualitas pekerjaan mencakup akurasi, ketelitian, perhatian terhadap detail, dan konsistensi dengan sebaik-baiknya.	

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengambilan data yakni observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis data melalui uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk mendukung analisis regresi. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2016:136) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Butir angket dikatakan valid jika *r Pearson Product Moment* hasil observasi adalah positif dan besarnya 0,312 ke atas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	<i>Sig</i>	Valid/ tidak valid
Lingkungan Kerja				
X1.1	0,529	0,224	0,000	Valid
X1.2	0,752	0,224	0,000	Valid
X1.3	0,715	0,224	0,000	Valid
X1.4	0,718	0,224	0,000	Valid
X1.5	0,569	0,224	0,000	Valid
X1.6	0,342	0,224	0,000	Valid
X1.7	0,630	0,224	0,000	Valid

X1.8	0,752	0,224	0,000	Valid
X1.9	0,627	0,224	0,000	Valid
X1.10	0,630	0,224	0,000	Valid
X1.11	0,628	0,224	0,000	Valid
X1.12	0,509	0,224	0,000	Valid
X1.13	0,752	0,224	0,000	Valid
X1.14	0,715	0,224	0,000	Valid
Loyalitas Kerja				
X2.1	0,760	0,224	0,000	Valid
X2.2	0,869	0,224	0,000	Valid
X2.3	0,757	0,224	0,000	Valid
X2.4	0,519	0,224	0,000	Valid
X2.5	0,525	0,224	0,000	Valid
X2.6	0,621	0,224	0,000	Valid
X2.7	0,484	0,224	0,000	Valid
X2.8	0,869	0,224	0,000	Valid
X2.9	0,760	0,224	0,000	Valid
X2.10	0,757	0,224	0,000	Valid
Kinerja Pegawai				
Y.1	0,636	0,224	0,000	Valid
Y.2	0,637	0,224	0,000	Valid
Y.3	0,436	0,224	0,000	Valid
Y.4	0,429	0,224	0,000	Valid
Y.5	0,463	0,224	0,000	Valid
Y.6	0,429	0,224	0,000	Valid
Y.7	0,521	0,224	0,000	Valid
Y.8	0,686	0,224	0,000	Valid

Berdasarkan table 2. yakni hasil pengujian validitas dari tiga variabel penelitian yakni Lingkungan kerja, Loyalitas Kerja, dan kinerja pegawai dengan 32 butir pernyataan, maka dapat dikatakan semua pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai *corrected itemtotal correlation* diatas dari 0,224 atau r hitung $> r$ tabel Media sosial yang digunakan secara aktif berupa, FaceBook, Instagram, TikTok, YouTube dan yang terakhir situs website BAWASLU Kabupaten Situbondo.

Uji Reliabilitas

Untuk menghitung reliabilitas caranya adalah dengan membandingkan nilai r table dengan nilai alpha. Dengan ketentuan bila $\alpha > 0,6$ sampai mendekati satu, maka alat peneliti reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X1)	77	14	0,755	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	77	10	0,768	Reliabel
Kinerja pegawai negeri sipil (Y)	77	8	0,793	Reliabel

Berdasarkan penghitungan dengan bantuan program komputer SPSS. 23,0 Nilai Cronbach Alpha reliabilitas, pada variable X1, X2 yaitu Lingkungan kerja, dengan Cronbach Alpha sebesar 0,755 sedangkan Loyalitas Kerja dengan Cronbach Alpha

sebesar 0,768. Demikian juga dengan kinerja pegawai yang merupakan variable Y mempunyai nilai Cronbach Alpha sebesar 0,793 dengan indek reliabilitas semua lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel (tinggi).

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilaksanakan dengan menerapkan prosedur Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi asimtotik (Asymp.Sig.) melebihi 0,05, maka variabel independen serta dependen dinyatakan mengikuti pola distribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi asimtotik yang diperoleh berada di bawah 0,05, pengujian tersebut mengindikasikan ketidaknormalan distribusi data, sehingga analisis regresi dianggap tidak tepat untuk diteruskan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,080

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig sebesar 0,142 dan lebih besar dari 5% ($0,080 > 0,05$) sehingga variabel tersebut berdistribusi normal serta layak untuk dilanjutkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja, dan Loyalitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kesekretariatan DPRD Kabupaten Situbondo.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung}	Sig.	keterangan
Konstanta	3.102	.962	0,339	
Lingkungan Kerja	0,814	1,612	0,000	Signifikan
Loyalitas Kerja	1,005	6,066	0,000	Signifikan
	<i>R Square</i>		=	0,596
	<i>Fhitung</i>		=	54,581
	<i>Sig. F</i>		=	0,000
	<i>N</i>		=	77
	<i>T table</i>		=	2,37780
	<i>F tabel</i>		=	4,90

Berdasarkan pada Tabel 5. yakni hasil olahan data regresi, maka persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 32,294 + 0,814X_1 + 1,005X_2$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat di interprestasikan atau dijelaskan sebagai berikut:

- α = 3.102 merupakan nilai *konstanta*, yang diartikan bahwa apabila nilai lingkungan kerja dan loyalitas kerja *constant*, kinerja pegawai.
- β_1 = 0,814 artinya setiap peningkatan satu satuan variable lingkungan kerja dengan asumsi variable bebas yang lain tetap / *konstanta*, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,814.
- β_2 = 1,005 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel loyalitas kerja dengan asumsi variable bebas yang lain tetap / *konstanta*, maka akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sebesar 1,005.

Uji Parsial (Uji T)

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variable Lingkungan kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi signifikan

b. Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas)

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 6. Uji T

Variabel	Koef. Regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	0,814	1,612	0,000	Signifikan
Loyalitas Kerja	1,005	6,066	0,000	Signifikan

Dari hasil analisis uji t yang dilaksanakan melalui aplikasi SPSS versi Windows, sebagaimana tercantum dalam tabel sebelumnya, dapat disimpulkan tingkat dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y). Analisis empiris mengenai dampak variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 1,612, yang ternyata lebih rendah daripada nilai t-tabel 2,37780 ($1,612 < 2,37780$), disertai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah α ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, karena nilai probabilitas tersebut kurang dari 5%, hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Akibatnya, hipotesis yang mengasumsikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinyatakan diterima (H_1 diterima).
2. Pengaruh variabel Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Hasil evaluasi empiris terkait dampak variabel Loyalitas Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memperlihatkan nilai t-hitung sebesar 6,066, yang melebihi nilai t-tabel 2,37780 ($6,066 > 2,37780$), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai probabilitas ini berada di bawah 5%, hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga secara parsial, variabel Loyalitas Kerja (X_2) terbukti memengaruhi kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berdampak terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima (H_2 diterima).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau *F-test* merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variable yang terdiri atas lingkungan kerja, dan loyalitas kerja, secara bersama – sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 7. Uji F

Dependent Variabel	Independent Variabel	R Square	F hitung	Sig.
Y	X_1, X_2	0,596	54.581	0,000

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 7, nilai F yang dihitung mencapai 54.581, disertai dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Mengingat nilai probabilitas ini secara substansial berada di bawah batas 0,05, model

regresi dinyatakan valid untuk meramalkan kinerja pegawai. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja dan loyalitas kerja secara kolektif menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran yang mengukur proporsi variasi data yang dapat dijelaskan oleh model secara keseluruhan. Melalui nilai R^2 , dapat diidentifikasi derajat signifikansi atau tingkat kecocokan dalam keterkaitan antarvariabel. Sebagaimana tercermin dalam temuan analisis yang disajikan pada tabel selanjutnya:

Tabel 8. Hasil R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,585	4.96145

Berdasarkan table 8 diatas hasil dari analisis pengaruh lingkungan kerja (X1), dan Loyalitas kerja (X2) terhadap kinerja (Y) seperti pada tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,596, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja, loyalitas kerja) mempunyai kontribusi sebesar 59,6 % terhadap variable terikat (kinerja) dengan tingkat ketetapanannya tinggi, dan sisanya sebesar 41,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian pengaruh lingkungan dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo:

1. Variabel lingkungan kerja menunjukkan dampak secara individual terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan (H1) dinyatakan diterima. Dari evaluasi empiris mengenai pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai t yang dihitung sebesar 1,612, yang lebih rendah daripada nilai t dari tabel sebesar 2,37780 ($1,612 < 2,37780$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang α ($0,000 < 0,05$). Mengingat nilai probabilitas ini kurang dari 5%, hipotesis nol (H_0) ditolak, yang mengimplikasikan bahwa interpretasi koefisien determinasi dalam rentang 50% hingga 80% menandakan pengaruh yang kuat atau substansial. Dengan demikian, secara individual, variabel Lingkungan Kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel loyalitas kerja menunjukkan dampak secara individual terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan (H2) dinyatakan diterima. Dari evaluasi empiris mengenai pengaruh variabel Loyalitas Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai t yang dihitung sebesar 6,066, yang melebihi nilai t dari tabel sebesar 2,37780 ($6,066 > 2,37780$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang α ($0,000 < 0,05$). Mengingat nilai probabilitas ini kurang dari 5%, hipotesis nol (H_0) ditolak, yang mengimplikasikan bahwa secara individual, variabel Loyalitas Kerja (X2)

terbukti memengaruhi kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, interpretasi koefisien determinasi dalam rentang 50% hingga 80% menandakan pengaruh yang kuat atau substansial. Hipotesis yang mengasumsikan loyalitas kerja memiliki dampak tinggi terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima (H2 diterima).

3. Variabel lingkungan kerja dan loyalitas kerja menunjukkan dampak secara kolektif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan (H3) dinyatakan diterima. Dari evaluasi uji F yang menghasilkan nilai sebesar 54.581 dengan tingkat signifikansi 0.000. Mengingat nilai probabilitas ini secara substansial berada di bawah 0,05, model regresi dinyatakan layak untuk meramalkan kinerja pegawai, atau dengan demikian, lingkungan kerja serta loyalitas kerja secara terintegrasi memengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Dengan hasil penelitian ini bahwa dengan upaya untuk lebih meningkatkan lingkungan dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo, terdapat beberapa hal yang harus mendapat perhatian serius sebagai berikut:

1. Pentingnya dalam penelitian ini dapat menjadikan bahan referensi untuk para pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo, lingkungan kerja lebih rendah dari pada loyalitas kerja sehingga lingkungan kerja yang perlu di tingkatkan seperti pada kebisingan dapat mengganggu kinerja pegawai karena terletak di pinggir jalan raya.
2. Bahwa penelitian ini dapat menjadikan bahan referensi untuk para pegawai dalam meningkatkan ruangan yang di butuhkan dengan menambahkan ruangan sehingga organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo agar lebih menjadi produktif, menyenangkan dan nyaman dengan lingkungan yang memungkinkan pegawai merasa betah, dan termotivasi.
3. Penelitian ini dapat menjadikan bahan referensi untuk para pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo dalam meningkatkan rasa memiliki untuk membangun rasa kepercayaan terhadap rekan kerja, dan juga keterlibatan dalam pengambilan keputusan sehingga melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

REFERENSI

- Anam, M. (2018). *Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas*. Surabaya: Mitra Ilmu.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management (15th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2016). *Human Resource Management (13th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Poewadaminta, S. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior (Edisi Revisi)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R. (2016). *Management for Productivity*. New York: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, T. (2016). *Loyalitas Pegawai dan Produktivitas Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Straub, J., & Attner, R. (2016). *Fundamentals of Management*. New York: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. (2016). *Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.