

**ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19  
PADA KEJAKSAAN NEGERI GUNUNGGKIDUL**

**TESIS**



Oleh :

**DIAN NUGROHO DWI SASONGKO**

**200532005**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA  
2023**

**ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19  
PADA KEJAKSAAN NEGERI GUNUNGGKIDUL**

**TESIS**

Diajukan Kepada Universitas Cendekia Mitra Indonesia untuk  
Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Magister Manajemen



Oleh:

**DIAN NUGROHO DWI SASONGKO**

**200532005**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA  
2023**

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19  
PADA KEJAKSAAN NEGERI GUNUNGKIDUL**

Oleh

**DIAN NUGROHO DWI SASONGKO**

telah dipertahankan didepan penguji  
pada tanggal 27 Juli 2023  
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui

**Komisi Pembimbing,**

Dr. Farika Chandrasari, SP., MM

**Ketua**

Ir. Anak Agung Alit Merthayasa, MS., Ph.D

**Anggota**

**JUDUL TESIS:**

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA KEJAKSAAN NEGERI GUNUNGKIDUL

**Nama Mahasiswa** : DIAN NUGROHO DWI SASONGKO

**NIM** : 200532005

**Program Studi** : MANAJEMEN

**Minat** : SUMBER DAYA MANUSIA

**KOMISI PEMBIMBING:**

**Ketua** : Dr. Farika Chandrasari, SP., MM

**Anggota** : Ir. Anak Agung Alit Merthayasa, MS., Ph.D

**TIM DOSEN PENGUJI:**

**Tanda Tangan**

**Dosen Penguji 1** : Dr. Farika Chandrasari, SP., MM

**Dosen Penguji 2** : Ir. Anak Agung Alit Merthayasa, MS., Ph.D

**Dosen Penguji 3** : Dr. Yulianto P. Winarno, MM., M.Si

**Dosen Penguji 4** : Dr. Koesharijadi, SE., M.Si.

**Tanggal Ujian** : 27 Juli 2023

**SK Penguji** : .....

## **PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia Tesis (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Yogyakarta 27 Juli 2023,

Mahasiswa

Materai

Rp 10.000,- 1 Ttd

**DIAN NUGROHO DWI SASONGKO**

200532005

## RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI :

Nama : Dian Nugroho Dwi Sasongko

Tempat, tanggal lahir : Cilacap, 24 Pebruari 1982

Agama : Kristen

Alamat : Perumahan Royal village Blok E.2 Kab. Sleman., Yogyakarta

### RIWAYAT PENDIDIKAN:

#### FORMAL

- . Tahun 1988 – 1984 : SD Negeri 1 Pelutan
- . Tahun 1994 – 1997 : SMP Negeri 1 Pemalang
- . Tahun 1997 – 2000 : SMA Negeri 1 Pemalang
- . Tahun 2001 – 2003 : D2 Lembaga Pendidikan Penerbangan TUTUKO
- . Tahun 2012 – 2017 : S1 Ilmu Hukum Universitas Terbuka
- . Tahun 2020 – 2023 : S2 Manajemen Universitas Cendekia Mitra Indonesia

#### NON FORMAL

- . Tahun 2004 ( INDONESIA ) : Helicopter SA 315 B ( LAMA ) Training Course
- . Tahun 2005 ( CANADA ) : Turbine Engine PT6-3/6 Training Course
- . Tahun 2006 ( TEXAS / USA ) : Helicopter BELL 412 Training Course
- . Tahun 2007 ( FRENCH ) : Turbin Engine TI ARRIEL 2C Training Course
- . Tahun 2008 ( SINGAPORE ) : Helicopter EC 155 B1 Training Course
- . Tahun 2018 ( QATAR ) : Helicopter AW 139 + PT6C-67C Training Course
- . Tahun 2021 ( INDONESIA ) : Pendidikan Khusus Profesi Advokat

### PENGALAMAN KERJA

Sebagai Crew di Gulf Helicopter, perusahaan yang bergerak di bidang transportasi udara di Doha – Qatar, sejak tahun 2008 sampai sekarang.

Yogyakarta, 27 Juli 2023

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, bimbingan dan kasih karunia-NYA yang dilimpahkan kepada penulis, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA KEJAKSAAN NEGERI GUNUNGKIDUL ” tepat pada waktunya.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulisan tesis ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu serta mendukung penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bpk. Hari Kurniawan, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Cendekia Mitra Indonesia.
2. Bpk. Dr. Yulianto P. Winarno, M.M., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Cendekia Mitra Indonesia dan selaku Dosen yang telah memberikan ilmu, pengalaman, motivasi serta inspirasi kepada penulis
3. Ibu. Dr. Farika Chadrasari, SP., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu, tenaga, pemikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bpk. Ir. Anak Agung Alit Merthayasa, MS., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu, tenaga, pemikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bpk. Rinaldi Umar, S.H., M.H. selaku Kepala Kejaksaan Negeri Gunungkidul, yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungkidul.
6. Seluruh Staff dosen Universitas Cendekia Mitra Indonesia yang telah memberikan ilmu yang tak ternilai harganya, masukan, pemikiran dan

tenaga selama proses pembelajaran yang dapat menambah wawasan bagi penulis.

7. Untuk teman-teman seperjuangan, rekan-rekan mahasiswa/i Magister Manajemen (Angkatan 5 / tahun 2020) selama 3 tahun telah kita lewati bersama, merupakan kenangan yang tak terlupakan. Ini bukanlah akhir dari perpisahan kita.
8. Untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulisan tesis ini. Penulis telah berusaha dengan sebaik mungkin dengan kemampuan yang ada dalam menyelesaikan tesis ini untuk mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya. Namun penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis sangat menghargai segala kritik dan saran yang membangun.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Yogyakarta, 27 Juli 2023

Penulis

## ABSTRAK

DIAN NUGROHO DWI SASONGKO: Program Pascasarjana Universitas Cendekia Mitra Indonesia, 27 Juli 2023. Analisis pengaruh implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 (studi kasus pada kejaksaan negeri gunungkidul). Ketua Pembimbing: Dr. Farika Chadrasari, SP., M.M., Komisi Pembimbing: Ir. Anak Agung Alit Merthayasa, MS., Ph.D.

Pandemi Covid-19 mempengaruhi berbagai sektor terutama sistem kepegawaian dalam pelayanan publik. Pelaksanaan sistem kerja dari rumah menggunakan konsep kerja secara online dengan pengawasan atasan atau pimpinan. Pegawai melakukan kegiatan kerja melalui aplikasi media online, seperti: whatsapp, telegram, zoom, google meet, dan web, serta aplikasi resmi. Penelitian ini bertujuan sebagai sarana informasi terkait pengaruh Implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja dari rumah terhadap kinerja pegawai pada masa Covid-19.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam proses pengumpulan data penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa Kuesioner yang di berikan kepada pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Gunungkidul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh implementasi kebijakan Work from Home terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan pada hasil persamaan Regresi Berganda yang memiliki nilai konstanta sebesar 25.463, nilai koefisien Implementasi Sistem kerja 0.607 (ISK) dengan nilai positif serta nilai koefisien Lingkungan Kerja 0.193 (LK).

**Kata Kunci:** Pandemi Covid-19, Implementasi Sistem Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja

## ABSTRACT

DIAN NUGROHO DWI SASONGKO: Postgraduate Program at Universitas Cendekia Mitra Indonesia, 27 July 2023. Analysis of the effect of the implementation of work systems and the work environment on employee performance during the Covid-19 pandemic (a case study at the Gunungkidul District Attorney's Office). Chief Advisor: Dr. Farika Chadrasari, SP., M.M., Advisory Commission: Ir. Anak Agung Alit Merthayasa, MS., Ph.D.

The Covid-19 pandemic affected various sectors, especially the staffing system in public services. The implementation of a work from home system uses the concept of working online with the supervision of a superior or leader. Employees carry out work activities through online media applications, such as: whatsapp, telegram, zoom, google meet, and the web, as well as official applications. This research aims as a means of information related to the influence of the implementation of work systems and the work environment from home on employee performance during the Covid-19 period.

This study uses a type of quantitative research. In the process of collecting quantitative research data, researchers used a correlational quantitative approach. Researchers used data collection techniques in the form of questionnaires which were given to employees at the Gunungkidul District Attorney's office. The results of this study indicate that there is an effect of the implementation of the Work from Home policy on Employee Performance. This is shown in the results of the Multiple Regression equation which has a constant value of 25,463, a work system implementation coefficient value of 0.607 (ISK) with a positive value and a work environment coefficient value of 0.193 (LK).

**Keywords:** Covid-19 Pandemic, Work System Implementation, Work Environment, Performance

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan berkat-Mu sehingga penulis dapat menyajikan tulisan Tesis yang berjudul: **ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA KEJAKSAAN NEGERI GUNUNGGKIDUL**

Di dalam tulisan ini, disajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi: Pengaruh implementasi sistem kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Yogyakarta, 27 Juli 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	v
RIWAYAT HIDUP .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT .....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	9
A. Kajian Teori .....	9
B. Hasil Penelitian Sebelumnya .....	28
BAB III KERANGKA PIKIR PENELITIAN DAN HIPOTESIS .....	32
A. Kerangka Pikir .....	32
B. Hipotesis.....	33
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	37
BAB IV METODE PENELITIAN .....	39
A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
C. Metode Pengambilan Sampel.....	40
D. Metode Pengumpulan Data .....	41
E. Fokus Penelitian .....	42
F. Instrumen Penelitian .....	42
G. Analisis Data.....	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	54
A. Deskripsi Data .....	54
B. Uji Instrumen .....	55

C. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	71
D. Uji Koefisien Determinasi (Uji R <sup>2</sup> ).....	72
E. Pengujian Hipotesis .....	73
F. Pembahasan .....	75
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	81
A. KESIMPULAN .....	80
B. SARAN .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	85

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1	Enam Dimensi Utama yang Digunakan untuk Menilai Kinerja .....	28
Tabel 2	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	37
Tabel 3	Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	43
Tabel 4	Pengambilan Keputusan Autokorelasi .....	48
Tabel 5	Statistik Deskriptif .....	53
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Variabel Implementasi Sistem Kerja .....	55
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	61
Tabel 9	Hasil Uji Reliabilitas Implementasi .....	65
Tabel 10	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja .....	65
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja .....	66
Tabel 12	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov .....	67
Tabel 13	Hasil Uji Multikolinieritas .....	68
Tabel.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
Tabel 15	Hasil Uji Autokorelasi .....	70
Tabel 16	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	71
Tabel 17	Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	72
Tabel 16	Hasil Uji Regresi dan Uji Statistik t .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 1.	Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja .....	24
Gambar 2	Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.	Konstelasi Variabel .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner .....	88
Lampiran 2	Hasil Kuesioner.....	96
Lampiran 3	Hasil Olahdata .....	102
Lampiran 4	Surat Pengantar Penelitian .....	110
Lampiran 5	Surat Ijin Penelitian .....	111

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Berita tentang merebaknya sebuah virus Corona dari Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok dilaporkan kepada Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 31 Desember 2019. Melihat kegentingan situasi dan semakin meluasnya sebaran virus serta ditemukannya data bahwa penularan telah terjadi secara lokal di banyak negara, Direktur Jenderal WHO mengumumkan kondisi kegawatdaruratan kesehatan dunia (PHEIC) pada 30 Januari lalu. Hal ini memberikan isyarat yang kuat kepada seluruh negara di dunia bahwa wabah yang berawal di satu kota telah menyebar ke tempat-tempat lain dan berpotensi membawa dampak luar biasa terhadap populasi negara-negara di seluruh dunia, termasuk di negara Indonesia (Jalaludin, 2021: 131).

Corona adalah suatu jenis virus baru yang ditemukan berjangkit terhadap manusia dan terjadi dengan munculnya kejadian yang luar biasa pada bulan Desember 2019 di Wuhan Cina. Kejadian ini disebut dengan *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (Sars-Cov2)* dan virus ini menjadi sebab penyakit *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)*. Jenis penyakit ini menular melalui adanya tetesan kecil atau droplet yang keluar dari hidung dan atau mulut, dimana saat seseorang batuk ataupun bersin. Tetesan kecil atau droplet itu jatuh kepada benda-benda yang terdapat di sekitar masyarakat, dimana saat seseorang bersentuhan dengan benda-benda tersebut ikut tertular. Dengan demikian, penyebarannya menjadi sangat massive dan luar biasa (Supriyadi dan Nurmiyati, 2021: 10).

Sudah lebih dari dua tahun pandemi Covid-19 mewabah di dunia, khususnya Indonesia dengan perkembangan jumlah yang sangat luar biasa, baik korban sakit maupun meninggal dunia. Hingga saat ini, berdasarkan data WHO dan PHEOC dari Kementerian Kesehatan RI (Kemenkes RI) tertanggal 25 Februari 2022, total kasus secara global yang terkonfirmasi Covid-19 sampai tanggal 25 Februari 2022 sebanyak 430.257.564 kasus dengan jumlah kematian 5.922.049 dan 224 negara yang terjangkit. Sedangkan di negara Indonesia sendiri total kasus yang terkonfirmasi Covid-19 per tanggal 26 Februari 2022 mencapai 5.457.775 kasus dengan jumlah kematian 147.586 (<https://covid19.go.id/>, diakses pada tanggal 26 Februari 2022 pukul 11.26 WIB).

Kejadian kasus Covid-19 yang terus bertambah dari hari ke hari menunjukkan wabah Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sudah merambah sampai ke seluruh penjuru wilayah di Indonesia dan telah menjadi pandemi global yang memengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia dalam berbagai bidang. Hal ini menyebabkan banyak kebijakan yang diambil oleh pemerintah dalam aspek penyesuaian sistem kerja.

Dalam rangka meminimalisasi penyebaran Covid-19 di Indonesia, Presiden Indonesia Joko Widodo melalui konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020) mengimbau masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah di rumah. Himbauan presiden ini bagi organisasi tren dengan nama *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah. Himbauan ini berlaku untuk semua wilayah terutama pada daerah yang banyak terpapar virus Covid-19. Bulan Februari 2022, saat penelitian ini dilakukan, Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta berada pada masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), hal ini mengakibatkan banyak

organisasi mengambil keputusan untuk beroperasi secara WFH (Hustia, 2020: 82). Organisasi menugaskan pegawai untuk menjalankan WFH secara penuh dengan tetap memperhatikan sasaran kinerja dan target kerja pegawai yang bersangkutan, kecuali pegawai yang tugas dan fungsinya bersifat strategis, maka perlu melaksanakan *Work From Office* (WFO) dengan jumlah minimum pegawai dan tetap mengutamakan protokol kesehatan (Ma'rifah, 2020: 56).

Virus Covid-19 telah menjadi ancaman utama bagi semua organisasi di Indonesia, termasuk Kejaksaan Negeri Gunungkidul. Hal ini menyebabkan terjadinya penyesuaian sistem kerja di dalam organisasi. Penyesuaian sistem kerja yang dimaksud adalah perubahan organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada para pegawainya dengan melarang bekerja di kantor dan berkumpul di sebuah ruangan. Larangan ini bukan dimaksudkan untuk merusak kinerja organisasi melainkan untuk mencegah penyebaran virus Covid-19 yang hingga saat ini terus menambah jumlah korbannya di Indonesia (Mustajab, *et.al.*, 2020: 14).

Pandemi COVID-19 telah memaksa banyak organisasi, termasuk Kejaksaan Negeri Gunungkidul, untuk mengimplementasikan sistem kerja yang berbeda. Kebijakan work from home dan pembatasan interaksi fisik mempengaruhi cara pegawai bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Selain perubahan dalam sistem kerja, lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Gunungkidul juga telah mengalami perubahan akibat pandemi COVID-19. Tindakan pencegahan seperti penggunaan masker, jaga jarak, dan pembatasan interaksi sosial dapat mempengaruhi dinamika kerja dan interaksi antar pegawai.

Kejaksaan Negeri Gunungkidul, seperti lembaga publik lainnya, harus beradaptasi dengan cepat terhadap situasi pandemi COVID-19.

Kemungkinan adanya perubahan kebijakan dan prosedur kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penting untuk mengevaluasi dampak kebijakan dan perubahan tersebut terhadap kinerja pegawai dan memperoleh wawasan yang dapat membantu dalam mengoptimalkan kinerja di tengah situasi yang tidak biasa ini.

Seiring dengan penyesuaian sistem kerja WFH yang diterapkan oleh Kejaksaan Negeri Gunungkidul pada masa pandemi Covid-19 ini, muncul berbagai masalah yang salah satunya adalah apakah kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, bisakah dikerjakan sesuai Standar Kerja/*System Operasional Procedure* (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi. Belum lagi masih ada anggapan kalau WFH sama dengan cuti, sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagai mana mestinya (Suranto, 2020: 1176).

Selain penyesuaian sistem kerja, Kejaksaan Negeri Gunungkidul juga dituntut melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menerapkan protokol kesehatan bagi para pegawainya. Wabah virus Covid-19 ini mengakibatkan situasi lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Gunungkidul juga berubah dengan adanya penerapan protokol-protokol kesehatan yang dikhususkan untuk menangani penularan dan penyebaran Covid-19, sehingga para pegawai ditantang untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru yang ada, mengingat situasi lingkungan kerja yang baru ini bisa saja berdampak langsung terhadap kenyamanan, semangat kerja dan tingkat produktivitas pegawainya,

sehingga berujung pada arah dari hasil kinerjanya (Wewengkang, *et.al.*, 2021: 243).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melaksanakan kegiatan bekerja. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja pegawai akan baik jika lingkungan kerjanya juga baik. Terjadinya pandemi ini membuat Kejaksaan Negeri Gunungkidul yang menggunakan sistem WFO harus lebih memperhatikan faktor ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara, Kejaksaan Negeri Gunungkidul harus mengurangi jumlah pegawai didalamnya karena harus menjaga *social distancing* serta memastikan sirkulasi udaranya baik. Peralatan kerja yang diperhatikan tidak hanya permasalahan alat kerja namun dimasa pandemi ini sangat perlu diperhatikan kelengkapan individu seperti masker, *face shield*, dan sarung tangan serta *handsanitizer* (Hustia, 2020: 83).

Mengacu pada fenomena dan fakta yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mendalami permasalahan tentang keterkaitan penyesuaian sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini akan membantu untuk memahami pengaruh implementasi sistem kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi. Pandemi COVID-19 telah memaksa banyak organisasi dan lembaga untuk mengadopsi sistem kerja jarak jauh atau kerja dari rumah. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dampak dari perubahan ini terhadap kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Selama masa pandemi, lingkungan kerja telah berubah secara signifikan. Banyak pegawai yang harus bekerja dari rumah dengan adanya pembatasan sosial dan lockdown. Penelitian ini akan memberikan pemahaman tentang bagaimana perubahan lingkungan kerja ini

mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti dukungan organisasi, akses ke teknologi, dan keseimbangan kehidupan kerja dapat berperan penting dalam kinerja pegawai di tengah pandemi.

Studi kasus pada Kejaksaan Negeri Gunungkidul akan memberikan wawasan khusus tentang dampak pandemi COVID-19 terhadap lembaga ini. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi Kejaksaan Negeri Gunungkidul dalam menghadapi situasi yang tidak biasa ini, serta membantu mereka untuk mengidentifikasi dan mengatasi tantangan yang muncul.

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi pada bidang penelitian terkait manajemen organisasi, kinerja pegawai, dan pengaruh pandemi COVID-19 pada lingkungan kerja. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman kita tentang bagaimana perubahan eksternal seperti pandemi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana organisasi dapat beradaptasi untuk mengatasi tantangan tersebut.

Topik ini mengandung unsur kekinian dan hasilnya akan diminati oleh pembaca, karena tema ini diteliti pada masa pandemi Covid-19, yaitu pegawai dituntut mempertahankan kinerjanya dengan mempersiapkan dan mengikuti protokol kesehatan pada saat bekerja untuk mencegah penyebaran virus Covid-19. Dengan demikian, judul penelitian yang ditentukan oleh peneliti adalah **“Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada Kejaksaan Negeri Gunungkidul”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah implementasi sistem kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19?
3. Apakah implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi sistem kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.

## **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna baik dari aspek teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Aspek teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan ilmu Manajemen, khususnya yang berkaitan dengan human resources pada organisasi.

2. Aspek praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini memberikan manfaat bagi organisasi, pegawai, dan peneliti lain sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada pihak manajemen untuk memperbaiki kebijakan terkait penyesuaian sistem kerja di masa pandemi Covid-19 dan mengoptimalkan lingkungan kerja yang baik agar kinerja pegawai dapat tercapai maksimal untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

- b. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pegawai tentang pentingnya penyesuaian sistem kerja di masa pandemi Covid-19 dan lingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja, sehingga para pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal dan melebihi target atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

- c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis di waktu yang akan datang

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Implementasi Sistem Kerja

###### a. Pengertian *Work From Home* (WFH)

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku “*The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society*” oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah ‘*telework*’ (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini). Kemudian pada tahun 1974, istilah ‘*telecommute*’ mulai digunakan dalam laporan *University of Southern California* yang berpusat pada pengurangan aktivitas jam kerja lalu lintas yang dibiayai oleh *The National Science Foundation* (Nasution, *et.al.*, 2020: 11). *Work From Home* (WFH) adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor tetapi dikerjakan dari rumah. Sehingga pekerja tidak perlu datang ke kantor secara fisik bertemu dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020: 227).

Menurut Setiawan dan Fitrianto (2021: 3231), *Work From Home* (WFH) merupakan kegiatan kerja pegawai dari rumah. Kegiatan kerja dari rumah (WFH) merupakan usaha organisasi dalam menjamin keamanan kesehatan pegawai dari wabah pandemi Covid-19. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Pristiyono, *et.al.* (2020: 265) yang menyatakan bahwa *Work From Home* (WFH) merupakan sebuah istilah di masa darurat Covid-19 yang berarti bekerja dari rumah. Lebih luasnya

seseorang dapat melakukan pekerjaan dari rumah, cafe, atau di tempat yang nyaman sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Konsep *Work From Home* (WFH) adalah sebuah konsep kerja di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah (Salain, *et.al.*, 2021: 20). WFH adalah melaksanakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan di kantor untuk dikerjakan di rumah pegawai tersebut. Pegawai tidak harus berangkat ke kantor karena pekerjaan dapat diselesaikan di rumah (Suspahariati dan Susilawati, 2020: 234).

**b. Faktor yang Mempengaruhi *Work From Home* (WFH)**

Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan WFH ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan WFH yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah, dan lain sebagainya (Ashal, 2020: 225).

Bick et al., (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam *Work from Home* (WFH) antara lain sebagai berikut:

1) *Time Management*

Ketepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaan merupakan faktor utama. Karyawan perlu melakukan manajemen waktu sebaik mungkin seperti membuat jadwal kerja, disiplin dalam mematuhi jadwal yang telah dibuat, menyelesaikan pekerjaan

tanpa menunda agar hasil pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target.

2) *Supervision*

Ketika *work from home* tidak ada pengawasan dibandingkan saat karyawan bekerja di kantor. Karyawan akan terbiasa bekerja tanpa adanya pengawasan dari pimpinan dan dapat berpengaruh dalam hasil kerjaterutama karyawan baru di perusahaan.

3) *Equipment and Facility*

Perlengkapan di rumah karyawan berbeda dengan yang ada di kantor, perlengkapan rumah lebih sederhana dan kurang lengkap. Jika karyawan bekerja berhubungan dengan peralatan dan karyawan tidak memiliki peralatan tersebut, maka karyawan akan cukup kesulitan dalam menjalankan *work from home*.

4) *Work Environment*

Lingkungan yang berbeda saat karyawan berada di rumah, dikarenakan lingkungan rumah berbeda dengan lingkungan di kantor. Lingkungan kerja di rumah dapat mempengaruhi kinerja karyawan selama *work from home*.

**c. Indikator *Work From Home* (WFH)**

Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) mengandung beberapa indikator penting sebagai berikut (Suspahariati dan Susilawati, 2020: 234):

- 1) Lingkungan kerja fleksibel, yaitu terdapat kebebasan mengenai kapan, di mana, dan bagaimana cara pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya;
- 2) Gangguan stress, hal yang dapat terjadi karena merasa berat berkepanjangan dari sesuatu yang dihadapi setiap harinya;

- 3) Kedekatan dengan keluarga, yaitu besarnya peran keluarga dalam mendukung kelancaran kerja;
- 4) Waktu perjalanan, yaitu waktu yang diperlukan dalam melaksanakan kerja;
- 5) Kesehatan dan keseimbangan kerja, adalah kemampuan pegawai dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan dalam melaksanakan pekerjaan;
- 6) Kreativitas dan produktivitas tinggi, yakni memiliki ide dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi masalah kerja; dan
- 7) Kemampuan memisahkan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah, serta mengontrol tekan diri.

**d. Tahap-tahap Work From Home (WFH)**

*Work From Home* (WFH) memiliki 3 (tiga) tahapan, yaitu: proses perencanaan, proses lapangan, dan pengevaluasian hasil kerja. Penerapan WFH memiliki 5 (lima) konsep perencanaan, yaitu: hubungan keluarga, sikap profesionalitas, keseimbangan kerja, penggunaan aplikasi media online, dan patuh pada aturan pemerintah. Pada tahap proses lapangan, organisasi harus memperhatikan 7 (tujuh) konsep, yaitu: pangsa pasar berfokus pada segmentasi pasar baru, berkerjasama dengan berbagai relasi mitra, peduli terhadap kebutuhan masa depan konsumen, inovasi jasa, adanya panduan manajemen resiko. Organisasi melakukan 6 (enam) konsep dalam tahap pengevaluasian hasil kerja, yaitu: proses kerja dilakukan sendiri, bersikap positif terhadap masalah yang muncul dalam proses kerja, organisasi berusaha mencari penyelesaian masalah, adanya semangat yang tinggi, setiap tim atau pegawai memiliki sifat *confidence* dalam mengutarakan ide atau pendapat, adanya persamaan tujuan dalam

mengejar target peluang, dan mengambil tindakan berani terhadap organisasi yang menghambat organisasi (Setiawan dan Fitrianto, 2021: 3231).

**e. Keuntungan dan Kerugian Penerapan Work From Home (WFH)**

Konsep bekerja dari rumah (*Work From Home*/WFH) memiliki kelebihan dan *kekurangan*. Kelebihan konsep WFH ini adalah dapat memberikan suatu kebebasan bagi pegawai untuk mengatur jam kerjanya secara fleksibel tanpa harus menurunkan kinerjanya dan dapat memberikan solusi untuk menghemat biaya transportasi serta dampak yang terpenting adalah memberikan solusi untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19 melalui tindakan *social distancing* dan *physical distancing*. WFH secara langsung merubah kebiasaan pegawai dalam bekerja dengan mengurangi interaksi langsung antar sesama rekan kerja.

Konsep bekerja dari rumah ini memberikan dampak positif dan kelebihan, tetapi bagi sebagian pegawai juga menganggap konsep bekerja dari rumah memberikan kesan sebaliknya yaitu dari segi biaya yang menjadi lebih tinggi untuk tagihan internet, terditraksi dengan suasana rumah bagi pegawai wanita karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga terlebih dahulu serta kurangnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak ada yang mengawasi dalam hal ini pimpinan masing-masing sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai (Salain, *et.al.*, 2021: 25).

Keuntungan dan kerugian penerapan *Work From Home* (WFH) dikemukakan oleh Setiawan dan Fitrianto (2021: 3231) melalui 3 (tiga) sudut pandang dimensi, yaitu: dimensi ekonomi, dimensi teknologi, dan dimensi sosial sebagai berikut:

1) Dimensi ekonomi

Pegawai mendapatkan 5 (lima) manfaat dalam dimensi ekonomi, yaitu: bebas dalam penentuan jam kerja, kurangnya waktu perjalanan menuju kantor, berkurang biaya bensin, terhindar dari *office politics*, dan adanya peningkatan terhadap semangat, komitmen kerja, tingkat kepuasan pegawai, keahlian pegawai, dan pendapatan. Penerapan WFH dalam segi ekonomi memiliki 7 (tujuh) kerugian, yaitu: tidak ada proses bertukar wawasan pengetahuan secara langsung, interaksi pegawai bergantung pada jaringan data, adanya kesalahpahaman antar pegawai, langkah proses kerja pegawai bergantung pada jaringan sosial kantor, peningkatan biaya operasional rumah tangga, tidak ada dukungan suasana lingkungan kerja, serta duplikasi peralatan kerja di rumah dan di kantor.

2) Dimensi teknologi

Dalam segi teknologi, pegawai mendapatkan manfaat penerapan WFH berupa penerimaan informasi dari luar kantor. Pegawai mendapatkan informasi pendukung kerja dari berbagai perspektif dengan jangkauan lebih luas. Penerapan WFH memiliki tantangan bagi pegawai dalam segi teknologi, yaitu: kecepatan kualitas internet sesuai dengan zona wilayah tempat tinggal, minimnya alat pendukung kerja, keamanan data informasi organisasi dapat terancam, kecepatan perkembangan teknologi menghambat proses kerja pegawai, hasil kerja kurang optimal, dan munculnya fenomena *urban sprawl*.

3) Dimensi sosial

Pegawai mendapatkan 4 (empat) keuntungan dalam faktor dimensi sosial, yaitu: urusan kepentingan pribadi dapat cepat teratasi, dapat meminimalisir tingkat stres akibat kemacetan jalan, kurangnya biaya pengasuh anak, dan dapat aktif kontribusi kegiatan komunitas daerah rumah. Dalam dimensi sosial, pegawai merasakan tingkat kesulitan dalam membagi waktu kerja dengan kepentingan pribadi dan jam waktu kerja lebih panjang. Jika pegawai melaksanakan kerja di kantor secara offline, maka jam kerja pegawai disesuaikan dengan ketentuan jam operasional organisasi. Sedangkan, jika proses kerja pegawai dilaksanakan di rumah, maka jam kerja pegawai mengalami peningkatan lebih panjang.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan secara harfiah berarti semua hal yang mempengaruhi kehidupan manusia. Sedangkan, lingkungan kerja adalah lingkungan tempat orang bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti sistem, proses, struktur, alat dan semua hal yang berinteraksi dengan pegawai akan berpengaruh secara positif atau negatif pada kinerja pegawai (Awan, 2015: 329).

Lingkungan tempat kerja adalah sebuah konsep yang telah dioperasionalkan dengan menganalisis sejauh mana pegawai memandang lingkungan terdekat sebagai pemenuhan kebutuhan intrinsik, ekstrinsik, dan sosial mereka serta alasan mereka bertahan dengan organisasi (Samson, *et.al.*, 2015: 78). Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri (Kaswan, 2017: 568).

Lingkungan kerja merupakan lokasi di mana tugas atau pekerjaan pegawai diselesaikan. Ketika berkaitan dengan tempat kerja, lingkungan kerja melibatkan lokasi geografis fisik serta lingkungan terdekat dari tempat kerja, seperti lokasi konstruksi atau gedung kantor. Biasanya melibatkan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan tempat kerja, seperti kualitas udara, tingkat kebisingan, dan tunjangan tambahan serta manfaat pekerjaan lainnya, seperti penitipan anak gratis atau kopi tanpa batas, atau parkir yang memadai (Massoudi dan Hamdi, 2017: 36).

Lingkungan kerja adalah lokasi di mana tugas diselesaikan. Ketika berkaitan dengan tempat kerja, lingkungan kerja melibatkan lokasi geografis fisik serta lingkungan tempat kerja terdekat, seperti situs konstruksi atau gedung kantor. Lingkungan kerja biasanya melibatkan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan tempat kerja, seperti kualitas udara, tingkat kebisingan, dan manfaat pekerjaan seperti perawatan anak gratis atau parkir yang memadai (Duru dan Shimawua, 2017: 26). Lingkungan kerja dapat berupa apa saja yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi cara dia menjalankan tugasnya (Al-Omari dan Okasheh, 2017: 15545).

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut (Meilina dan Sardanto, 2020: 48):

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan berpengaruh baik secara langsung

maupun secara tidak langsung bagi pegawai. Lingkungan fisik dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
  - b) Lingkungan perantara yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi psikis di lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:
- a) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan harmonis dengan rekan kerja tentunya akan memberikan kondisi psikis yang positif bagi pegawai.
  - b) Standar kerja, meliputi persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh pegawai. Semakin berat standar yang ditetapkan, kondisi psikis pegawai akan semakin buruk.
  - c) Prosedur kerja adalah rangkaian peraturan kerja yang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat kesulitan prosedur akan mempengaruhi kondisi psikis pegawai.
  - d) Kejelasan tugas yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut penyelesaian secara utuh dan dapat dikenali pegawai. Semakin baik kejelasan tugas, semakin baik pula kondisi psikis pegawai.

- e) Sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk menghargai pencapaian sasaran atau proyek oleh pegawai. Adanya sistem penghargaan yang tidak adil akan memperburuk kondisi psikis pegawai.

Sedangkan, Nitisemito (dalam Prihantoro, 2019: 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1) Lingkungan kerja internal

Lingkungan kerja internal adalah faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada pegawai secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan pegawai yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2) Lingkungan kerja eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja pegawai.

**c. Kondisi Lingkungan Kerja yang Baik**

Kondisi fisik lingkungan kerja yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja, bahkan juga dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Hal-hal yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang menyenangkan, antara lain (Kaswan, 2017: 569):

- 1) Ventilasi yang baik, yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan.

- 2) Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan.
- 3) Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika.
- 4) Lingkungan kerja yang bersih yang menimbulkan rasa senang berada di tempat pekerjaan dalam waktu yang cukup lama.
- 5) Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan pegawai.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kenyamanan pegawai, diantaranya sebagai berikut (Putri, 2023):

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan

Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya, kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan pada umumnya diperlakukan petugas khusus.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau

kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

### 3. Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri, sehingga kinerja sering dimaknai sebagai suatu bentuk perwujudan dari kemampuan pegawai dalam bentuk karya nyata. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2014: 269).

Kinerja mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan dan Akhyadi, 2015: 153). 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. Dengan demikian, terdapat beberapa kata kunci tentang pengertian kinerja, yaitu: (1) hasil kerja, (2) pekerja, proses atau organisasi, (3) terbukti

secara konkrit, (4) dapat diukur, dan (5) dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2017: 284).

Amstrong dan Baron (dalam Fahmi, 2017: 176) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Marliani, 2015: 206).

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang digolongkan menjadi dua faktor utama, yaitu (Zeitz; dalam Marliani, 2015: 208):

##### **1) Faktor organisasional**

Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Di antara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor imbal jasa, yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Faktor lain yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), yaitu seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten daripada dirinya.

##### **2) Faktor personal**

Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Untuk faktor personal, faktor yang penting dalam memengaruhi kinerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi dapat menunjukkan kinerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan baginya untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan kinerja juga semakin besar.

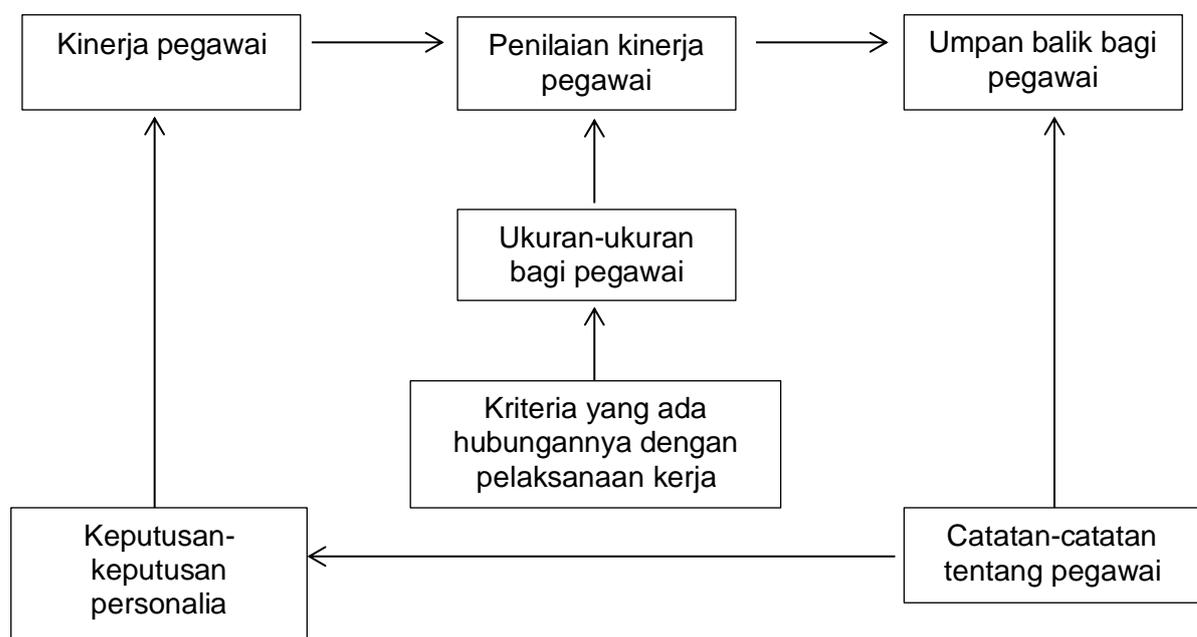
### c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), yang dikenal juga dengan *performance evaluation*, *performance rating*, *performance assessment*, dan *service rating* pada dasarnya merupakan suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen organisasi, baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2017: 203).

Penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen organisasi, baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2017: 203). Dalam melakukan penilaian kinerja terdapat tiga kriteria yang perlu diperhatikan, yaitu: (1) tugas pegawai, (2) perilaku pegawai, dan (3) ciri-ciri pegawai. Di dalamnya meliputi bagaimana melihat efektivitas pegawai, menelusuri faktor-faktor yang membentuk kinerja, menyesuaikan standar kinerja dengan kondisi yang ada, dan meningkatkan kemampuan pegawai (Kaswan, 2017: 144).

Secara umum, penilaian kinerja adalah proses organisasi mengevaluasi performa atau unjuk kerja pegawainya dengan tujuan untuk meningkatkannya (Marliani, 2015: 2015). Sistem penilaian kinerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok

sistem penilaian kinerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada pegawai dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang sistem penilaian kinerja, tetapi mereka yang melakukan penilaian kinerja pada umumnya atasan langsung pegawai yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2015: 135). Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.  
Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja  
Sumber : Notoatmodjo (2015: 135)

Secara umum, tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2017: 288):

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.

- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Sedangkan manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut

(Sedarmayanti, 2017: 288):

- 1) Meningkatkan prestasi kerja  
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- 2) Memberi kesempatan kerja yang adil  
Penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

- 4) Penyesuaian kompensasi  
Melalui penilaian kinerja, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.
- 5) Keputusan promosi dan demosi  
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan  
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi  
Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.  
  
Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, dan Premeaux (dalam Priansa, 2014: 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi-dimensi berikut:
  - 1) Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)  
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
  - 2) Kualitas pekerjaan (*quality of work*)  
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3) Kemandirian (*dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki pegawai.

4) Inisiatif (*initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) Adaptabilitas (*adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6) Kerjasama (*cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Sedangkan, Bernardin (dalam Kaswan, 2017: 279) menjelaskan bahwa terdapat enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan, seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1  
Enam Dimensi Utama yang Digunakan untuk Menilai Kinerja

No	Dimensi	Penjelasan
1	Kualitas	Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2	Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus, kegiatan yang telah diselesaikan.
3	Ketepatan waktu	Seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4	Efektivitas biaya	Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya manusia.
5	Kebutuhan untuk supervise	Seberapa jauh/baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
6	Dampak interpersonal/ kontekstual kinerja	Seberapa jauh/baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik ( <i>goodwill</i> ), dan kerjasama antar sesama pegawai dan bawahan.

Sumber: Bernardin (dalam Kaswan, 2017: 279)

## B. Hasil Penelitian Sebelumnya

Rezky Ana Ashal (2020) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan". Penelitian ini memiliki beberapa fokus, yang pertama adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *Work from Home* di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Kedua, apakah ada faktor penghambat dalam pelaksanaan *Work from Home* di Kantor Imigrasi

Kelas I Khusus TPI Medan dan apa pengaruh *Work from Home* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan mengambil data dari setiap laporan Bagian dan Bidang di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Selain itu, studi pustaka terkait *Work from Home* itu sendiri juga dilakukan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil yang diperoleh adalah bahwa pelaksanaan *Work from Home* di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan berjalan dengan baik, tidak ditemukan faktor penghambat yang terlalu berarti terhadap kinerja dan kinerja para pegawai tetap terjaga dengan tetap mengedepankan pelayanan prima dan tidak mengesampingkan protokol kesehatan yang ada.

Jenia Nur Soelistyoningrum (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efektivitas *Work From Home* Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung”. Tujuan dari penelitian empiris ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Efektivitas *Work From Home* terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung. Sampel penelitian berjumlah 30 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kantor Imigrasi Bitung yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan melalui purposive sampling. Penelitian ini menggunakan analisis multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan pada kantor Imigrasi Bitung.

Po. Abas Sunarya, Padeli, dan Siti Dian Cahya Dwi Oktavionita (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Pegawai Kelurahan Salembaran Jaya)”. Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk

menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan desa yaitu Kelurahan Salembaran Jaya. Kegiatan analisis menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan beberapa pengujian. Hasil akhir penelitian ini memberitahukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Dewi Anggriani dan Amirul Mukminin (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan masa Pandemi Covid-19 terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Jumlah sampel sebanyak 36 orang diperoleh dari populasi sebanyak 71 orang. Sampel diambil dengan menggunakan *purposive sampling*. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu lingkungan masa pandemi Covid-19 (X) sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja (Y). Instrumen pada penelitian ini yaitu kuisioner dengan skala likert. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan masa pandemi Covid-19 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 menunjukkan nilai positif dan tidak signifikan pada taraf signifikansi  $> \alpha$  (alpha), ( $0,356 > 0,05$ ).

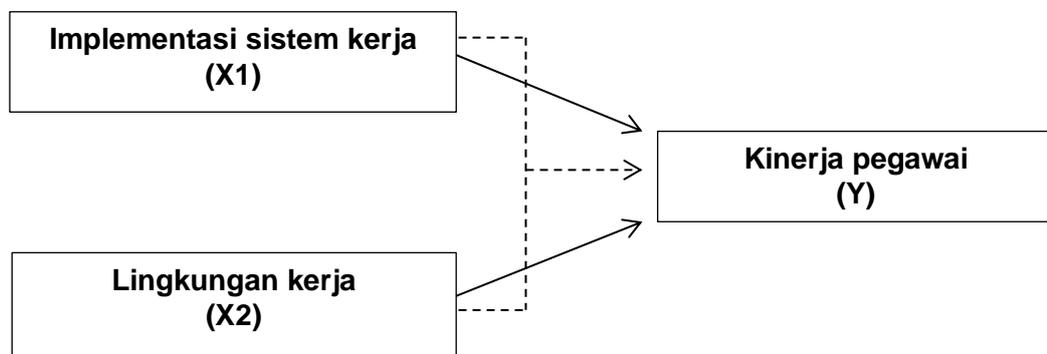
Ahmadi dan Toto Hardiyanto (2021) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja serta merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja di masa pandemi Covid-19 dengan mengambil studi kasus pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei, dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 56 responden dengan kriteria sampel melalui teknik nonprobability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen serta strategi yang diutamakan adalah Strategi “Defensif” (WT). Dapat disimpulkan ketiga variabel independen berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen dan strategi yang diarahkan untuk mengurangi kelemahan internal serta menghindari ancaman eksternal sangat tepat digunakan di masa pandemi. Kebijakan perubahan Standard Operational Procedure (SOP), pengawasan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) harus segera dilakukan oleh organisasi.

## BAB III

### KERANGKA PIKIR PENELITIAN DAN HIPOTESIS

#### A. Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui bagan berikut:



Gambar 2  
Kerangka Pemikiran

Sistem kerja diartikan sebagai serangkaian kerja yang disatukan dan saling terkait dalam upaya untuk melaksanakan suatu bidang pekerjaan. Sistem kerja pegawai turut beradaptasi sesuai dengan kondisi keamanan pada saat ini. Implementasi sistem kerja diperlukan untuk adaptasi selama pandemi Covid 19 masih terjadi. Pegawai bekerja secara fleksibel, yakni pelaksanaan tugas di kantor (*work from office*) dan bekerja dari rumah (*work from home*). Implementasi sistem kerja ini untuk menjamin kelancaran pelayanan publik, instansi pemerintah harus melakukan penyederhanaan proses bisnis dan standar operasional prosedur dengan memanfaatkan teknologi. Unit penyelenggara pelayanan harus bisa memastikan *output* dari produk pelayanan yang dilakukan secara *offline* ataupun *online*. Terkait

layanan yang masih *offline*, harus memperhatikan jarak aman, kesehatan, dan keselamatan pegawai, sesuai protokol kesehatan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian Ashal (2020) dan Soelistyoningrum (2020) menunjukkan bahwa sistem kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja, baik itu berupa lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai secara optimal sehingga perlu diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para pegawai melakukan tugasnya. Pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan mereka dalam bekerja. Lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun semangat pegawai dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja, terlebih pada masa pandemi Covid -19. Hasil penelitian Sunarya, et al (2021) dan Ahmadi dan Hardiyanto (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **B. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah

penelitian dan belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016: 64). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh implementasi sistem kerja terhadap kinerja pegawai

Implementasi sistem kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, bahkan di tengah situasi yang penuh tantangan seperti pandemi Covid-19. Hasil ini sesuai dengan beberapa teori manajemen yang menekankan pentingnya sistem kerja yang baik dalam mencapai kinerja yang optimal.

Studi sebelumnya juga telah mengaitkan antara implementasi sistem kerja yang baik dengan tingkat kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Ketika sistem kerja yang jelas dan terstruktur dijalankan, pegawai merasa lebih termotivasi dan terarah dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai cenderung meningkat. Penelitian Oktavionita (2021) memberitahukan adanya pengaruh signifikan antara sistem kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian Ashal (2020) dan Soelistyoningrum (2020) menunjukkan bahwa sistem kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: Terdapat pengaruh implementasi sistem kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam masa pandemi Covid-19, lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Gunungkidul telah mengalami perubahan untuk mengakomodasi tuntutan situasi yang berbeda. Pengaturan kantor yang mematuhi protokol kesehatan, dukungan teknologi untuk bekerja dari jarak jauh, serta kesediaan pimpinan untuk memberikan dukungan

dan arahan yang jelas menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan efektif.

Studi sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa diberdayakan dan didukung oleh lingkungan kerja, mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga berlaku dalam situasi pandemi, di mana ketidakpastian dan stres dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Mukminin (2021) menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Hardiyanto (2021) juga meyakinkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian Sunarya, et al (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.

### 3. Pengaruh Implementasi Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja

Salah satu faktor kunci dalam hasil temuan ini adalah sinergi antara implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja yang positif. Implementasi sistem kerja yang baik dapat memberikan panduan dan struktur bagi para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sementara lingkungan kerja yang mendukung dan adaptif menciptakan kondisi yang memungkinkan para pegawai untuk berinovasi dan bekerja secara efektif.

Adanya keterkaitan antara sistem kerja dan lingkungan kerja menjadi penting dalam menghadapi situasi yang berubah-ubah seperti pandemi Covid-19. Pegawai perlu dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tuntutan tugas dan lingkungan yang tidak pasti. Dengan adanya sistem kerja yang fleksibel dan dukungan dari lingkungan kerja, pegawai dapat lebih mudah menyesuaikan diri dan tetap fokus pada tujuan organisasi.

Teori organisasi menekankan pentingnya adanya keselarasan antara berbagai elemen dalam organisasi, termasuk sistem kerja, struktur organisasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, adanya keselarasan antara implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai selama pandemi Covid-19. Selain itu, penelitian terdahulu tentang manajemen perubahan juga menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mendukung kinerja harus diintegrasikan dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam menghadapi masa pandemi Covid-19, peran kepemimpinan juga menjadi krusial dalam menciptakan keselarasan antara implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja. Pimpinan harus mampu memberikan arahan yang jelas dan dukungan bagi para pegawai dalam menghadapi tantangan baru yang dihadapi selama pandemi. Selain itu, komunikasi yang efektif dan transparan dari pimpinan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja yang optimal. Mukminin (2021) menunjukkan bahwa implementasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Hardiyanto (2021) juga meyakinkan bahwa

implementasi dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Terdapat pengaruh implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.

### C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 38). Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam tesis ini. Sesuai dengan judul penelitian ini, maka definisi operasional dan pengukuran variabel dapat dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 2  
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Aspek/Indikator	Pengukuran Skala
1	Implementasi sistem kerja (Variabel X1)	Perubahan sistem kerja menjadi <i>Work From Home</i> (WFH), yaitu kegiatan kerja pegawai dari rumah.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja fleksibel</li> <li>2. Gangguan stress</li> <li>3. Kedekatan dengan keluarga</li> <li>4. Waktu perjalanan</li> <li>5. Kesehatan dan keseimbangan kerja</li> <li>6. Kreativitas dan produktivitas tinggi</li> <li>7. Kemampuan memisahkan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah, serta mengontrol tekan diri.</li> </ol> (Suspahariati dan Susilawati, 2020: 234)	Skala <i>Likert</i> : Sangat Setuju (SS) = 5 Setuju (S) = 4 Netral (N) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2	Lingkungan kerja (Variabel X2)	Tempat seorang pegawai bekerja atau segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mendukung aktivitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja fisik</li> <li>2. Lingkungan kerja non fisik</li> </ol> (Meilina dan Sardanto, 2020: 48)	Skala <i>Likert</i> : Sangat Setuju (SS) = 5 Setuju (S) = 4 Netral (N) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
3	Kinerja pegawai (Variabel Y)	Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas biaya</li> <li>5. Kebutuhan untuk supervisi</li> <li>6. Dampak interpersonal/ kontekstual produktivitas</li> </ol> (Kaswan, 2017: 279)	Skala <i>Likert</i> : Sangat Setuju (SS) = 5 Setuju (S) = 4 Netral (N) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

## BAB IV

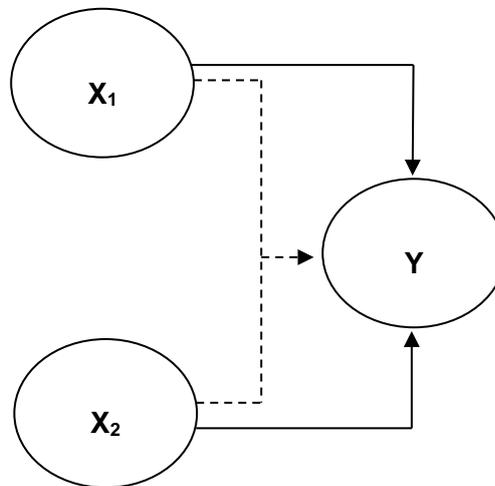
### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Kaitan atau hubungan yang dimaksud bisa berbentuk hubungan kausalitas atau fungsional. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mendapatkan penjelasan tentang besarnya kebermaknaan (*significance*) dalam model yang dihipotesiskan sebagai jawaban atas masalah yang telah dirumuskan (Indrawan dan Yaniawati, 2017: 51). Sedangkan pendekatan penelitian korelasional (*correlational research*) bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Penelitian ini memungkinkan pengukuran beberapa variabel dan hubungannya secara serentak dalam keadaan realistik. Yang diperoleh adalah tinggi rendahnya hubungan dan bukan ada atau tidak adanya hubungan tersebut (Neolaka, 2014: 27).

Alasan peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional adalah sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh penyesuaian sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19. Dengan demikian, desain penelitian ini menempatkan penyesuaian sistem kerja dan lingkungan kerja (X) sebagai variabel bebas (independen), serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel

terikat (dependen). Peneliti mendesain konstelasi variabel pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen sebagai berikut:



Gambar 3  
Konstelasi Variabel

Keterangan:

$X_1$  : implementasi sistem kerja

$X_2$  : lingkungan kerja

Y : kinerja pegawai

-----> : pengaruh simultan

————> : pengaruh parsial

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kejaksaan Negeri Gunungkidul, yang beralamat di Jl. Mgr. Sugiopranoto No.10 Wonosari Gunungkidul. Adapun waktu penelitian akan mulai pada tanggal 22 Juni 2023 sampai dengan tanggal 15 Juli 2023.

## C. Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Kejaksaan Negeri Gunungkidul.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 81). Pengambilan sampel dilakukan sebagai upaya peneliti untuk menetapkan bagian dari populasi, dengan mempertimbangkan representasi dari elemen populasi untuk memperoleh data dan informasi penelitian (Indrawan dan Yaniawati, 2017).

Peneliti memilih untuk menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 orang (Neolaka, 2014: 94). Alasan penulis memilih menggunakan teknik sampling jenuh adalah karena jumlah populasi yang diketahui relatif kecil. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 pegawai.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2016: 142), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan, Nawawi (2015: 124) menjelaskan bahwa kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis, untuk dijawab secara tertulis pula oleh para responden. Dalam penelitian ini metode kuesioner digunakan untuk mencari data tentang pengaruh penyesuaian sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19. Kuesioner yang digunakan adalah jenis kuesioner langsung dan tertutup, yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih.

### **E. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh implementasi sistem kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.
3. Pengaruh implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.

### **F. Instrumen Penelitian**

Alat ukur penelitian ini berbentuk angket, dengan tingkat pengukuran ordinal, kategori jawaban terdiri dari 5 tingkatan, untuk analisis secara kuantitatif, maka alternatif jawaban tersebut dapat di beri skor dari nilai 1 sampai 5 yaitu: Ada lima alternatif jawaban untuk pertanyaan yaitu:

Sangat setuju (SS)	= skor 5
Setuju (S)	= skor 4
Ragu-ragu (R)	= skor 3
Tidak setuju	= skor 2
Sangat tidak setuju	= skor 1

Tabel 3  
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomer Item	Jumlah Item	
Implementasi kerja (Suspahariati dan Susilawati, 2020: 234)	Lingkungan kerja yang fleksibel	1, 2, 3, 4	4	
	Gangguan stress	5, 6, 7, 8	4	
	Kedekatan dengan keluarga	9, 10, 11	3	
	Waktu perjalanan	12, 13	2	
	Kesejahteraan dan keseimbangan kerja	14, 15, 16	3	
	Kreativitas dan produktivitas tinggi	17, 18, 19, 20	4	
	Kemampuan memisahkan pekerjaan kantor	21, 22, 23, 24, 25	5	
	Jumlah		25	
	Lingkungan kerja (Meilina dan Sardanto, 2020: 48)	Lingkungan kerja fisik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	11
		Lingkungan kerja	12, 13,	14

	non fisik	14, 15, 16,17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	
	<hr/>		25
	Kualitas	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
	Kuantitas	7, 8, 9, 10, 11	5
Kinerja	Ketepatan waktu	12, 13	2
pegawai	Efektivitas biaya	14, 15, 16	3
(Sumber:		17, 18,	
Kaswan,	Kebutuhan supervisi	19, 20, 21	5
2017: 279)	Dampak		
	interpersonal/ kontekstual	22, 23, 24, 25	4
	produktivitas		
	<hr/>		25
	Total		

## G. Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2013: 8). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Ghozali (2018: 53) uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana:

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah sampel

$X$  = skor satu item pertanyaan

$Y$  = jumlah skor item pertanyaan

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2013: 7).

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018: 48). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Dalam hal ini pengukuran hanya dilakukan satu kali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0.60. Rumus dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Riyanto dan Hatmawan, 2020: 75):

$$r = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Di mana:

r = reliabilitas instrumen

$\sigma^2$  = varian total

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varian butir

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi, maka diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk memastikan apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Apabila terpenuhi maka model analisis layak untuk digunakan. Langkah-langkah uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas residual digunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2018: 166):

H<sub>0</sub> : Data residual berdistribusi normal

H<sub>A</sub> : Data residual berdistribusi tidak normal

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018: 107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi

antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana, setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2018: 108).

### c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018: 111) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu

(*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Dalam penelitian ini, uji autokorelasi yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (DW test). DW test hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen. Hipotesis yang akan diuji adalah (Ghozali, 2018: 112):

H<sub>0</sub> : tidak ada autokorelasi ( $r=0$ )

H<sub>A</sub> : ada autokorelasi ( $r\neq 0$ )

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4  
Pengambilan Keputusan Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No desicison	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No desicison	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : Ghozali (2018: 112)

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018: 137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah distudentized. Dasar analisis yang digunakan adalah (Ghozali, 2018: 138):

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mencari pengaruh dua variabel prediktor atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya, atau meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Dengan demikian *multiple regression* (regresi linier berganda) digunakan untuk penelitian yang menyertakan beberapa variabel sekaligus. Dalam hal ini, regresi linier berganda juga dapat dijadikan pisau analisis terhadap penelitian yang diadakan, jika regresi linier berganda diarahkan untuk menguji variabel-variabel yang ada. Rumus pada regresi linier berganda menggunakan rumus persamaan seperti regresi tunggal, hanya saja pada regresi linier berganda ditambahkan variabel-variabel lain yang juga diikutsertakan dalam penelitian. Adapun rumus yang dipakai disesuaikan dengan jumlah variabel yang diteliti. Rumusnya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016: 192):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta, nilai Y apabila  $X_1 = X_2 = 0$

$b_1, b_2$  = koefisien regresi linear berganda

$X_1$  = penyesuaian sistem kerja

$X_2$  = lingkungan kerja

e = *std. error*

### 4. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 99). Langkah-langkah yang digunakan untuk menguji statistik t adalah sebagai berikut:

a. Menyusun formula  $H_0$  dan  $H_a$

- Hipotesis nol.  $H_0 \rightarrow \beta_1 = 0; H_0 \rightarrow \beta_2 = 0.$

Tidak ada pengaruh penyesuaian sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 secara parsial.

- Hipotesis alternatif.  $H_a \rightarrow \beta_1 \neq 0; H_a \rightarrow \beta_2 \neq 0.$

Terdapat pengaruh penyesuaian sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 secara parsial.

b. Menentukan taraf signifikansi sebesar 5%.

## 5. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2018: 98). Langkah-langkah yang ditempuh dalam melakukan uji statistik F, adalah sebagai berikut:

a. Menyusun formula  $H_0$  dan  $H_a$

- Hipotesis nol.  $H_0 \rightarrow \beta_1 = \beta_2 = 0.$

Tidak ada pengaruh penyesuaian sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 secara simultan.

- Hipotesis alternatif.  $H_a \rightarrow \beta_1 \neq 0; \beta_2 \neq 0.$

Terdapat pengaruh penyesuaian sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 secara simultan.

b. Menentukan taraf signifikan sebesar 5%.

#### 6. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Dengan teknik analisis regresi dapat digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang hampir mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018: 97).

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi sistem kerja, lingkungan kerja dan terhadap kinerja pegawai di masa pengaruh implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Gunung Kidul. Hasil Statisk Deskriptif sebagai berikut:

Tabel 5  
Statistik Deskriptif

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic
ImplementasiSistemKerja	35	75	119	3301	94.31	14.570
LingkunganKerja	35	75	125	3341	95.46	16.793
KinerjaPegawai	35	80	119	3539	101.11	11.754
Valid N (listwise)	35					

*Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa jumlah observasi atau jumlah data yang ada untuk masing-masing variabel adalah 35. Variabel Implementasi Sistem Kerja, nilai terkecil adalah 75, untuk Lingkungan Kerja, nilai terkecil adalah 75, dan untuk Kinerja Pegawai, nilai terkecil adalah 80. Variabel Implementasi Sistem Kerja nilai terbesar adalah 119, untuk Lingkungan Kerja nilai terbesar adalah 125, dan untuk Kinerja Pegawai nilai terbesar adalah 119.

Implementasi Sistem Kerja nilai rata-rata 94.31, untuk Lingkungan Kerja rata-ratanya adalah 95.46, dan untuk Kinerja Pegawai rata-ratanya adalah 101.11. Variabel Implementasi Sistem Kerja deviasi standarnya adalah 14.57, untuk Lingkungan Kerja deviasi standarnya adalah 16.793, dan untuk Kinerja Pegawai deviasi standarnya adalah 11.754.

## **B. Uji Instrumen**

### **1. Pengujian Instrumen Penelitian**

Untuk mengetahui kredibilitas instrumen yang digunakan pada kuesioner dalam penelitian ini, digunakan alat uji instrumen dengan teknik uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Guna mempermudah dan meminimalisasi kesalahan dalam proses pengujian, maka dalam pengujian tingkat validitas ini digunakan bantuan program komputer SPSS 25 for windows. Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS disajikan dalam bentuk tabel sesuai dengan variabel penelitian yang hendak diukur.

Tabel 6  
 Hasil Uji Validitas Variabel Implementasi Sistem Kerja  
**Correlations**

		Total
X1.1	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.2	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.3	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.4	Pearson Correlation	.374*
	Sig. (2-tailed)	0.027
	N	35
X1.5	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.6	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.7	Pearson Correlation	.408*
	Sig. (2-tailed)	0.015
	N	35
X1.8	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35

X1.9	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.10	Pearson Correlation	.374*
	Sig. (2-tailed)	0.027
	N	35
X1.11	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.12	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.13	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.14	Pearson Correlation	.374*
	Sig. (2-tailed)	0.027
	N	35
X1.15	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.16	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.17	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35

	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.18	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.19	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.20	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.21	Pearson Correlation	.374*
	Sig. (2-tailed)	0.027
	N	35
X1.22	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.23	Pearson Correlation	.374*
	Sig. (2-tailed)	0.027
	N	35
X1.24	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X1.25	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas data diketahui bahwa uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner variabel Implementasi Sistem Kerja adalah valid.

Tabel 7  
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja  
**Correlations**

		Total
X2.1	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.2	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.3	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.4	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.5	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.6	Pearson Correlation	.850**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.7	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35

	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.8	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.9	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.10	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.11	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.12	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.13	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.14	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.15	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35

X2.16	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.17	Pearson Correlation	.943**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.18	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.19	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.20	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.21	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.22	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.23	Pearson Correlation	.850**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.24	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35

	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
X2.25	Pearson Correlation	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	35

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas data diketahui bahwa uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner variabel Lingkungan Kerja adalah valid.

Tabel 8  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

		Total
Y1	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y2	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y3	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35

Y4	Pearson Correlation	.820**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y5	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y6	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y7	Pearson Correlation	-0.212
	Sig. (2-tailed)	0.222
	N	35
Y8	Pearson Correlation	.554**
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	35
Y9	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	35
Y10	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y11	Pearson Correlation	.910**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y12	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35

	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y13	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y14	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y15	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y16	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y17	Pearson Correlation	.893**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y18	Pearson Correlation	.890**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y19	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y20	Pearson Correlation	.900**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35

Y21	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y22	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	35
Y23	Pearson Correlation	0.092
	Sig. (2-tailed)	0.598
	N	35
Y24	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35
Y25	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas data diketahui bahwa uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner variabel Kinerja Pegawai adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabel atau tidaknya instrumen dalam penelitian ini digunakan teknik uji Cronbach's Alpha. Hal ini dikarenakan jawaban responden dimasukkan ke dalam bentuk nilai sesuai skala Likert (1-5). Di dalam teknik uji Cronbach's Alpha, suatu

instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki nilai alpha lebih dari 0,06.

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 25 for windows untuk mempermudah dan meminimalisasi kesalahan dalam pengujian. Dari pengujian dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 9  
Hasil Uji Reliabilitas Implementasi  
**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.976	25

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari tabel 9 di atas, diketahui bahwa nilai alpha dari instrumen untuk variabel implementasi yaitu 0,976, lebih besar dari tingkat Cronbach's alpha yaitu 0,6 sehingga bisa dikatakan instrumen yang digunakan dalam variabel adalah reliabel.

Tabel 10  
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.993	25

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari tabel 10 di atas, diketahui bahwa nilai alpha dari instrumen untuk variabel implementasi yaitu 0,993, lebih besar dari tingkat Cronbach's alpha yaitu 0,6 sehingga bisa dikatakan instrumen yang digunakan dalam variabel adalah reliabel.

Tabel 11  
 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja  
**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.949	25

*Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023*

Dari tabel 11 di atas, diketahui bahwa nilai alpha dari instrumen untuk variabel implementasi yaitu 0,949, lebih besar dari tingkat Cronbach's alpha yaitu 0,6 sehingga bisa dikatakan instrumen yang digunakan dalam variabel adalah reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Metode uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji Autokorelasi.

### a. Uji Normalitas

Dalam teknik ini cara yang digunakan adalah dengan melihat pengaruh masing-masing variabel terhadap nilai residual (regresi yang sudah tidak distandarkan). Suatu regresi dikatakan normal apabila mempunyai nilai probabilitas KolmogrovSmirnov lebih dari 0,05. Dari hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12  
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.33844891
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.069
Test Statistic		.075
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.

*Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023*

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai hitung probabilitas hitung (KolmogrovSmirnov Z) adalah 0,200 sehingga data pada model regresi yang digunakan adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi berganda. Suatu model regresi dikatakan terbebas dari hubungan multikolinier antar variabel bebasnya apabila memiliki nilai variance inflation factor (VIF) kurang dari 10 (sepuluh), serta memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1. Dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka dari hasil pengujian multikolinieritas penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 13  
Hasil Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.463	11.688		2.179	.037		
	Implementasi Sistem Kerja	.607	.089	.752	6.793	.000	.994	1.006
	Lingkungan Kerja	.193	.077	.276	2.494	.018	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF dan Tolerance hitung dari masing-masing variabel sesuai dengan kriteria pengujian ( $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ ) sehingga dapat dikatakan pada model regresi yang digunakan tidak ditemukan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser dapat ditunjukkan dalam tabel 5.8 sebagai berikut.

Tabel.14  
Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.708	7.227		0.651	0.519
1	Implementasi Sistem Kerja	0.026	0.055	0.084	0.475	0.638
	Lingkungan Kerja	-0.016	0.048	-0.059	0.332	0.742

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Watson (DW test), ini mempunyai masalah mendasar yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik itu sendiri. Selanjutnya adalah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah ( $d_l$ ) dan batas atas ( $d_u$ ). Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan DW:

- Bila DW terletak antara batas atas ( $d_u$ ) dan  $(4-d_u)$ , maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah ( $d_l$ ), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- Bila nilai DW lebih besar dari pada  $(4-d_l)$ , maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif.

- Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) ada DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.
- Bila nilai DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Hasil uji Durbin-Watson (DW test) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 15  
Uji Autokorelasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.586	7.564	2.119

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, ImplementasiSistemKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari output SPSS di atas diketahui bahwa  $DW = 2,119$   $dl = 1,3212$   $du = 1,5770$   $(4-dl) = 2,6788$   $(4-du) = 2,423$ . Nilai DW terletak diantara du dan (4-du). Hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 2,119 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1,5770 dan 2,423 ( $du < DW < 4-du$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### C. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F

digunakan untuk menguji apakah keenam variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini cara yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai F-hitung dan Ftabel. Jika F-hitung < F-tabel, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Jika F-hitung > F-tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Tabel 16  
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2866.547	2	1433.273	25.049	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1830.996	32	57.219		
	Total	4697.543	34			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, ImplementasiSistemKerja

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F-hitung memiliki nilai 25.049 lebih besar dari F-tabel yaitu 2,45 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa implementasi sistem kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

#### D. Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Uji R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R<sup>2</sup>

Tabel 17 Hasil Uji R2  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.586	7.564	2.119

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, ImplementasiSistemKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil uji R2 , diperoleh nilai adjusted R2 sebesar 0.586 atau 58,60%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 58,60% oleh variabel independen yaitu implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan 41,4% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

#### E. Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS. Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 16  
 Hasil Uji Regresi dan Uji Statistik t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.463	11.688		2.179	.037		
	ImplementasiSistemKerja	.607	.089	.752	6.793	.000	.994	1.006
	LingkunganKerja	.193	.077	.276	2.494	.018	.994	1.006

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

## 1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 16 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 25.463 + 0.607 \text{ ISK} + 0.193 \text{ LK}$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 25.463 menunjukkan bahwa variabel implementasi dan lingkungan jika nilainya 0 maka kinerja sebesar 25.463
- b. Nilai koefisien 0.607 ISK dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan implmentasi sebesar 1 kali maka kinerja akan meningkat sebesar 0.607
- c. Nilai koefisien 0.193 LK dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali maka kinerja akan naik sebesar 0.193 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

## 2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Sedangkan jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima). Kekuatan hubungan yang terjadi diantara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel implmentasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel belanja modal mempunyai nilai t hitung 6,793 lebih besar dari t-tabel 1,681 dan diperoleh nilai signifikansi 0,030 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
- b. Berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel belanja modal mempunyai nilai t hitung 2,434 lebih besar dari t-tabel 1,681 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Implementasi Sistem Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19**

Pengaruh implementasi sistem kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara bagaimana sistem kerja di Kejaksaan Negeri Gunungkidul dijalankan dengan kinerja para pegawai selama pandemi. Implementasi sistem kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, bahkan di tengah situasi yang penuh tantangan seperti pandemi Covid-19. Hasil ini sesuai dengan beberapa teori manajemen yang menekankan pentingnya sistem kerja yang baik dalam mencapai kinerja yang optimal.

Peran penting dari sistem kerja yang terimplementasi dengan baik di masa pandemi adalah adanya fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan situasi. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan perubahan besar dalam cara kerja dan tuntutan tugas di berbagai sektor termasuk di Kejaksaan Negeri Gunungkidul. Sistem kerja yang mampu menyesuaikan diri dengan situasi pandemi menjadi kunci dalam menjaga kinerja pegawai tetap efektif.

Studi sebelumnya juga telah mengaitkan antara implementasi sistem kerja yang baik dengan tingkat kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Ketika sistem kerja yang jelas dan terstruktur dijalankan, pegawai merasa lebih termotivasi dan terarah dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai cenderung meningkat. Selain itu, sistem kerja yang efektif juga dapat mengurangi tingkat stres dan kebingungan di tengah situasi yang tidak menentu, seperti yang dialami selama pandemi Covid-19.

Hasil ini selaras dengan penelitian Oktavionita (2021) yang memberitahukan adanya pengaruh signifikan antara sistem kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian Ashal (2020) dan Soelistyoningrum (2020) menunjukkan bahwa sistem kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian Raharjo (2020) yang menemukan bahwa sistem kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implementasi sistem kerja yang baik di masa pandemi Covid-19 berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Gunungkidul. Sistem kerja yang fleksibel dan adaptif memungkinkan para pegawai untuk tetap efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan hal ini sesuai dengan teori manajemen yang menekankan pentingnya sistem kerja yang terstruktur dan terarah.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Gunungkidul dengan kinerja para pegawai selama pandemi. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, kreativitas, dan efisiensi para pegawai. Hasil ini konsisten dengan teori-teori organisasi dan psikologi yang menekankan peran penting lingkungan kerja yang positif dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai.

Dalam masa pandemi Covid-19, lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Gunungkidul telah mengalami perubahan untuk mengakomodasi tuntutan situasi yang berbeda. Pengaturan kantor yang mematuhi protokol kesehatan, dukungan teknologi untuk bekerja dari jarak jauh, serta kesediaan pimpinan untuk memberikan dukungan dan arahan yang jelas menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan efektif.

Studi sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa diberdayakan dan didukung oleh lingkungan kerja, mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga berlaku dalam situasi pandemi, di mana ketidakpastian dan stres dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil ini selaras dengan Mukminin (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Hardiyanto

(2021) juga meyakinkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian Sunarya, et al (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian Estiyanti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik dalam lingkungan kerja yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19. Misalnya, komunikasi yang efektif, dukungan sosial, kesempatan pengembangan karir, dan peran pemimpin yang positif adalah beberapa aspek lingkungan kerja yang mungkin berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kinerja yang optimal.

Dalam konteks pandemi Covid-19, lingkungan kerja yang adaptif dan mendukung menjadi lebih krusial. Pegawai harus merasa aman dan didukung dalam menghadapi tantangan baru yang diakibatkan oleh pandemi, seperti bekerja dari rumah atau menghadapi peningkatan beban kerja. Oleh karena itu, peran pimpinan dalam menciptakan lingkungan yang aman, termasuk melalui pengambilan keputusan yang transparan dan dukungan emosional, menjadi sangat penting untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan pegawai di tengah pandemi Covid-19.

### **3. Pengaruh Implementasi Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 juga menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif. Dalam situasi yang penuh tantangan seperti pandemi,

kombinasi dari sistem kerja yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan hanya mengandalkan satu aspek saja.

Salah satu faktor kunci dalam hasil temuan ini adalah sinergi antara implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja yang positif. Implementasi sistem kerja yang baik dapat memberikan panduan dan struktur bagi para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sementara lingkungan kerja yang mendukung dan adaptif menciptakan kondisi yang memungkinkan para pegawai untuk berinovasi dan bekerja secara efektif.

Adanya keterkaitan antara sistem kerja dan lingkungan kerja menjadi penting dalam menghadapi situasi yang berubah-ubah seperti pandemi Covid-19. Pegawai perlu dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tuntutan tugas dan lingkungan yang tidak pasti. Dengan adanya sistem kerja yang fleksibel dan dukungan dari lingkungan kerja, pegawai dapat lebih mudah menyesuaikan diri dan tetap fokus pada tujuan organisasi.

Teori organisasi menekankan pentingnya adanya keselarasan antara berbagai elemen dalam organisasi, termasuk sistem kerja, struktur organisasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, adanya keselarasan antara implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai selama pandemi Covid-19. Selain itu, penelitian terdahulu tentang manajemen perubahan juga menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mendukung kinerja harus diintegrasikan dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam menghadapi masa pandemi Covid-19, peran kepemimpinan juga menjadi krusial dalam menciptakan keselarasan antara implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja. Pimpinan harus mampu memberikan

arahan yang jelas dan dukungan bagi para pegawai dalam menghadapi tantangan baru yang dihadapi selama pandemi. Selain itu, komunikasi yang efektif dan transparan dari pimpinan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini memberikan pandangan holistik tentang pengaruh sistem kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19. Dengan mengintegrasikan aspek-aspek penting dari kedua faktor tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan produktif bagi para pegawai, sehingga mampu menjaga dan meningkatkan kinerja mereka dalam menghadapi tantangan yang kompleks seperti pandemi Covid-19.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

##### 1. Implementasi Sistem Kerja dan Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi sistem kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Gunungkidul selama masa pandemi Covid-19. Sistem kerja yang efektif, fleksibel, dan adaptif memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai, terutama dalam menghadapi situasi yang penuh tantangan. Dengan implementasi sistem kerja yang baik, para pegawai dapat bekerja secara efisien dan tetap fokus dalam mencapai tujuan organisasi, bahkan dalam situasi yang tidak pasti seperti pandemi Covid-19.

##### 2. Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung memberikan pengaruh positif terhadap motivasi, kreativitas, dan efisiensi para pegawai. Dukungan dari lingkungan kerja dalam bentuk komunikasi yang efektif, kebijakan yang adaptif, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan, memainkan peran penting dalam menjaga

kinerja dan kesejahteraan pegawai selama situasi yang tidak menentu seperti pandemi Covid-19.

### 3. Sinergi Implementasi Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19

Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19. Kombinasi dari sistem kerja yang efektif dan lingkungan kerja yang positif memberikan dampak yang lebih besar dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja yang optimal. Organisasi perlu memperhatikan keselarasan antara berbagai elemen organisasi, termasuk sistem kerja dan lingkungan kerja, dalam menghadapi situasi perubahan yang kompleks seperti pandemi Covid-19. Selain itu, peran pimpinan dalam menciptakan lingkungan yang adaptif dan memberikan dukungan yang jelas kepada para pegawai juga menjadi krusial dalam mencapai kinerja yang efektif selama masa pandemi.

## **B. Saran**

Berdasarkan atas hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan untuk Kejaksaan Negeri Gunungkidul dan organisasi lain dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19:

### 1. Penguatan Implementasi Sistem Kerja

Organisasi perlu terus memperkuat implementasi sistem kerja yang efektif, fleksibel, dan adaptif. Pembaruan kebijakan dan panduan kerja yang relevan dengan situasi pandemi harus dilakukan secara berkala. Dalam implementasi sistem kerja yang baru, penting untuk melibatkan

partisipasi pegawai agar mereka merasa terlibat dan mendukung perubahan tersebut. Pelatihan dan pengembangan juga dapat diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam menghadapi tantangan baru yang mungkin timbul selama pandemi.

## 2. Perhatikan Lingkungan Kerja yang Mendukung

Organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung bagi pegawai. Hal ini termasuk menyediakan sarana dan prasarana yang mematuhi protokol kesehatan untuk bekerja di kantor, serta mendukung bekerja dari jarak jauh jika memungkinkan. Komunikasi yang transparan dan terbuka antara pimpinan dan pegawai juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Dukungan sosial dan kolaborasi di antara pegawai juga harus didorong untuk menciptakan rasa saling mendukung dan mengurangi tingkat stres.

## 3. Sinergi Antara Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja

Penting bagi organisasi untuk memahami pentingnya sinergi antara implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja. Pimpinan harus memastikan adanya keselarasan antara kedua faktor ini dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan produktif bagi para pegawai. Integrasi antara sistem kerja yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan harus secara aktif menggabungkan aspek-aspek penting dari kedua faktor ini dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis.

## 4. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan

Organisasi perlu melakukan monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi sistem kerja dan efektivitas lingkungan kerja. Dengan melacak dan mengevaluasi kinerja pegawai serta respons mereka

terhadap perubahan dan dukungan yang diberikan, organisasi dapat mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan yang dihadapi. Berdasarkan hasil evaluasi, organisasi dapat mengadopsi langkah-langkah perbaikan dan penyesuaian untuk terus meningkatkan efektivitas sistem kerja dan lingkungan kerja.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan Kejaksaan Negeri Gunungkidul dan organisasi lainnya dapat meningkatkan kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19. Sinergi antara sistem kerja yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kondisi yang mendukung bagi para pegawai untuk beradaptasi dan bekerja secara optimal di tengah situasi yang kompleks dan menantang. Selain itu, saran-saran ini juga dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam menghadapi perubahan dan mengoptimalkan kinerja pegawai dalam masa krisis dan perubahan yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi dan Hardiyanto, T. 2021. Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Applied Management Research*, 1 (1): 24-33.
- Al-Omari, K. dan Okasheh, H. 2017. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12 (24): 15544-15550.
- Anggriani, D. dan Mukminin, A. 2021. Pengaruh Lingkungan Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4 (4): 314-326.
- Ashal, R.A. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14 (2): 223-242.
- Awan, A.G. 2015. Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7 (1): 329-345.
- Azwar, S. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bick, Alexander, et., al., 2020. *Work from Home After the COVID-19 Outbreak*. Arizona State University
- Duru, C.E. dan Shimawua, D. 2017. The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*, 5 (5): 23-39.
- Estiyanti, 2020. Pengaruh Motivasi, Beban dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat KPU Kota Medan. *Jurnal Psikologi Vol II Edisi 4*, 2020.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- <https://covid19.go.id/>, diakses pada tanggal 4 September 2021 pukul 22.37 WIB.
- Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10 (1): 81-91.

- Indrawan, R. dan Yaniawati, P. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Jalaludin, E. 2021. Mempertahankan Kinerja Karyawan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14 (1): 131-152.
- Kaswan dan Akhyadi, A.D. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi). Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri & Organisasi (Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja). Bandung: Alfabeta.
- Ma'rifah, D. 2020. Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14 (2): 1-10.
- Marliani, R. 2015. Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Massoudi, A.H. dan Hamdi, S.S.A. 2017. The Consequence of Work Environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19 (1): 35-42.
- Meilina, R. dan Sardanto, R. 2020. Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5 (1): 46-56.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M.A., dan Hamid, M.A. 2020. Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. *The International Journal of Applied Business*, 4 (1): 13-21.
- Nasution, I., Zuhendry, dan Rosanti, R. 2020. Pengaruh Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1 (1): 9-14.
- Nawawi, H. 2015. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neoloka, A. 2014. Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priansa, D.J. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, A. 2019. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Mergoyoso, Pati). Yogyakarta: Deepublish.

- Pristiyono, Ikhlas, M., Rafika, M., dan Hasibuan, D.K. 2020. Implementasi Work From Home Terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8 (2): 263-269.
- Putri, Nabila, 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Information Systems And Management* Vol. 02 No. 04 (2023) <https://jisma.org> e-ISSN: 2829-6591
- Raharjo, 2020. Pengaruh Sistem Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kalibening Banjarnegara. *Jurnal Pengembangan Kinerja Vol I No 2, 2020*.
- Riyanto, S. dan Hatmawan, A.A. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Salain, P.P.P., Adiyadnya, M.S.P., dan Rismawan, P.A.E. 2021. Studi Eksplorasi Dampak Work From Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Satyagraha*, 3 (2): 19-27.
- Samson, G.N., Waiganjo, M., & Koima, J. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3 (12): 76-89.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, N.S. dan Fitrianto, A.R. 2021. Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3 (5): 3229-3242.
- Soelistyoningrum, J.N. 2020. Pengaruh Efektivitas Work From Home Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23 (3): 321-331.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarya, P.A., Padeli, dan Oktavionita, S.D.C.D. 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Pegawai Kelurahan Salemban Jaya). *Jurnal ICIT*, 7(2): 190-199.
- Supriyadi, A. dan Nurmiyati. 2021. Penerapan Kinerja Karyawan BBPI saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 4 (1): 9-20.
- Suranto. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja pada KPPN Nabire KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua. *Syntax Idea*, 2 (12): 1174-1185.

Suspahariati dan Susilawati, R. 2020. Penerapan Sistem WFH (Work From Home) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang Selama Pandemi Covid-19. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 6 (2): 229-240.

Wewengkang, D.A.Y., Kojo, C., dan Uhing, Y. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkunga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Tengah Pandemi Covid-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA*, 9 (3): 242-251.

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada:  
Yth. Bapak/Ibu  
di Kejaksaan Negeri Gunungkidul

Bersama ini disampaikan bahwa dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di STIE Mitra Indonesia, maka saya:

Nama : Dian Nugroho D.S.  
NIM : 200532005

Bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Kejaksaan Negeri Gunungkidul)**”. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi sistem kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan kerugian dan pengaruh apapun, termasuk hubungan antara pimpinan dengan pegawai. Hal tersebut karena semua informasi dan kerahasiaan identitas yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk penelitian ini semata. Jika Bapak/Ibu telah menjadi responden dan terjadi hal-hal yang menimbulkan ketidaknyamanan, maka Bapak/Ibu diperkenankan untuk mengundurkan diri dari penelitian dengan memberikan informasi kepada peneliti. Bapak/Ibu tidak mendapat manfaat secara langsung dalam penelitian ini, akan tetapi penelitian ini sangat bermanfaat bagi perbaikan kinerja Kejaksaan Negeri Gunungkidul dan pengembangan keilmuan dalam bidang Manajemen, khususnya yang berkaitan dengan human resources pada organisasi.

Melalui penjelasan ini, maka saya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, 22 Juni 2023  
Peneliti

Dian Nugroho D.S.

**A. Identitas Responden :**

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Usia :
  - a. 20 – 25 tahun
  - b. 26 – 30 tahun
  - c. 31 – 40 tahun
  - d. lebih dari 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SMA
  - b. Diploma
  - c. Sarjana
5. Lama Bekerja :
  - a. kurang dari 1 tahun
  - b. 1 – 5 tahun
  - c. 6 – 10 tahun
  - d. lebih dari 10 tahun

**B. Petunjuk**

1. Bapak/Ibu berikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja di tempat ini.
2. Berikan tanggapan dengan memberi tanda (  $\checkmark$  ) pada kolom yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing-masing pernyataan.
3. Huruf-huruf pada kolom "Jawaban" mengandung makna :
  - SS = Sangat Setuju, berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa pernyataan tersebut benar-benar sesuai dengan yang dirasakan.
  - S = Setuju, berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa pernyataan tersebut lebih banyak benarnya daripada tidaknya.
  - N = Netral, berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa pernyataan tersebut kurang sesuai dengan kondisi/kenyataan.
  - TS = Tidak Setuju, berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa pernyataan tersebut lebih banyak tidak benarnya daripada benarnya.
  - STS = Sangat Tidak Setuju, berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa pernyataan tersebut benar-benar tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

**Implementasi Sistem Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	<b>Lingkungan kerja yang fleksibel</b>					
1	Saya berkesempatan memilih sendiri terkait bagaimana cara saya menyelesaikan pekerjaan dari rumah.					
2	Saya bebas memilih waktu kerja saya dari rumah.					
3	Selama penerapan bekerja dari rumah, saya dapat menentukan dimana tempat kerja yang nyaman untuk saya bekerja.					
4	Saya diberikan fleksibilitas dalam menentukan prioritas tugas yang harus saya selesaikan.					
	<b>Gangguan stress</b>					
5	Timbul rasa panik ketika saya dihadapkan pada pekerjaan yang membutuhkan deadline.					
6	Saya merasa kebingungan karena hanya memiliki interaksi yang terbatas terhadap atasan apabila ada pertanyaan untuk pekerjaan yang saya rasa sulit.					
7	Saya merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat selama bekerja dari rumah.					
8	Saya sering merasa stres karena kesulitan memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi.					
	<b>Kedekatan dengan keluarga</b>					
9	Selama bekerja dari rumah, timbul kedekatan dengan anggota keluarga yang dirasakan penting bagi saya dalam memberikan dukungan bertugas.					
10	Saya merasa memiliki waktu yang lebih banyak untuk menghabiskan bersama keluarga selama bekerja dari rumah.					
11	Saya merasa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi selama bekerja dari rumah.					
	<b>Waktu perjalanan</b>					
12	Bekerja dari rumah dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan waktu perjalanan ke kantor.					
13	Saya merasa lebih efisien karena tidak perlu menghabiskan waktu dalam perjalanan ke kantor.					
	<b>Kesehatan dan keseimbangan kerja</b>					
14	Saya merasa kesehatan dan keseimbangan kerja semakin meningkat selama bekerja dari rumah.					
15	Bekerja dari rumah membantu saya untuk					

	menjaga pola makan yang lebih sehat.					
16	Saya merasa memiliki lebih banyak waktu untuk berolahraga dan menjaga kebugaran tubuh selama bekerja dari rumah.					
	<b>Kreativitas dan produktivitas tinggi</b>					
17	Bekerja dari rumah dapat memunculkan kreativitas dalam memecahkan masalah.					
18	Saya merasa lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan selama bekerja dari rumah.					
19	Saya merasa memiliki kebebasan untuk berinovasi dan menciptakan solusi kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan selama bekerja dari rumah.					
20	Bekerja dari rumah memungkinkan saya untuk fokus tanpa gangguan, yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja saya.					
	<b>Kemampuan memisahkan pekerjaan kantor</b>					
21	Saya dapat membedakan atau memisahkan antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor.					
22	Saya mampu menjaga fokus dan konsentrasi pada pekerjaan kantor saat bekerja dari rumah.					
23	Saya dapat dengan mudah beralih dari mode pekerjaan rumah ke mode pekerjaan kantor untuk menjaga pemisahan yang jelas antara kedua aktivitas tersebut.					
24	Saya memiliki rutinitas atau batasan waktu yang jelas antara waktu kerja kantor dan waktu istirahat pribadi saat bekerja dari rumah.					
25	Saya mampu mematikan notifikasi pekerjaan di luar jam kerja untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi.					

**Lingkungan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	<b>Lingkungan kerja fisik</b>					
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam rumah saya sudah baik dan memadai.					
2	Pencahayaan di rumah saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Temperatur di rumah saya tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					
4	Ventilasi udara di rumah saya sudah cukup baik.					
5	Rumah saya jauh dari kebisingan.					
6	Di rumah saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.					
7	Warna cat dinding yang dipakai di rumah saya tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja.					
8	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dan lain-lain tersusun rapi di rumah saya.					
9	Ruang kerja saya di rumah dirancang dengan baik dan memadai untuk menunjang kenyamanan dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.					
10	Saya memiliki akses yang memadai terhadap peralatan dan fasilitas kerja yang dibutuhkan, seperti meja kerja yang ergonomis, kursi yang nyaman, dan koneksi internet yang stabil.					
11	Lingkungan fisik di sekitar ruang kerja saya di rumah cukup tenang dan minim gangguan, sehingga memungkinkan saya untuk berkonsentrasi dengan baik saat bekerja.					
	<b>Lingkungan kerja non fisik</b>					
12	Satuan keamanan di sekitar rumah saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.					
13	Keamanan di rumah saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
14	Atasan memberikan dukungan dan bimbingan kepada saya dalam penyelesaian pekerjaan di rumah.					
15	Selama saya bekerja di rumah, atasan selalu peduli dengan kesulitan dan keluhan saya atas pekerjaan yang diberikan.					
16	Menurut saya, atasan berlaku adil pada setiap pegawai.					
17	Dalam bekerjasama dengan pegawai, atasan membangun sikap saling percaya.					
18	Atasan memberi kebebasan berpartisipasi kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan					

	dari rumah.					
19	Saya diberi kebebasan oleh atasan untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dalam melaksanakan tugas dari rumah.					
20	Saya selalu menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan apabila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan.					
21	Dalam melaksanakan pekerjaan dari rumah, saya merasa sangat terbantu dengan adanya tim kerja online.					
22	Rekan kerja selalu memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan dari rumah.					
23	Saya merasa terjalin hubungan yang akrab dengan rekan kerja.					
24	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama.					
25	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas pekerjaan sejenis yang diberikan kepada rekan kerja.					

**Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	<b>Kualitas</b>					
1	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi.					
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja.					
3	Pengalaman teknis yang saya miliki sangat menunjang pelaksanaan tugas saya.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan selalu menunjukkan hasil yang akurat.					
5	Saya memiliki keahlian yang memadai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang unggul.					
6	Saya selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya melalui pengembangan diri dan penerapan praktik-praktik terbaik di bidang saya.					
	<b>Kuantitas</b>					
7	Saya mampu menjaga hasil kerja saya pada tingkat kualitas kerja yang tinggi.					
8	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.					
9	Saya selalu berupaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan hasil kerja secara terus-menerus.					
10	Target kerja yang telah ditetapkan pimpinan berhasil saya capai dengan optimal.					
11	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan pimpinan.					
	<b>Ketepatan waktu</b>					
12	Saya dapat mempergunakan waktu saya dengan baik untuk bekerja.					
13	Tugas-tugas yang dilimpahkan pimpinan kepada saya dapat saya laksanakan dan selesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.					
	<b>Efektivitas biaya</b>					
14	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara efisien.					
15	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti.					

16	Saya selalu berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal.					
	<b>Kebutuhan untuk supervisi</b>					
17	Dalam bekerja, saya berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan.					
18	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak pernah menunggu perintah dari pimpinan.					
19	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa perlu pengawasan terus-menerus.					
20	Saya memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan secara mandiri dalam menjalankan tugas pekerjaan.					
21	Saya merasa percaya diri dalam mengelola dan menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada supervisi dari atasan.					
	<b>Dampak interpersonal/ kontekstual produktivitas</b>					
22	Saya memiliki sikap kerjasama yang baik ketika bekerja dengan tim/anggota unit lainnya.					
23	Saya selalu berusaha untuk membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja saya.					
24	Saya mampu mengemukakan ide-ide atau gagasan baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.					
25	Saya mampu memberikan masukan kepada anggota lainnya dalam penyelesaian pekerjaannya.					

### LAMPIRAN HASIL KUESIONER

	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	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	Total
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	80
2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	93
3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	118
4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	88
5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	95
6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	119
7	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	106
8	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	82
9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	94
10	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	81
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	93
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	118
13	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	107
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
15	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	81
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
19	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	93
20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	118
21	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	88
22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	95

	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	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	Total	
23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	119
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	106
25	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	82
26	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	94
27	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	81
28	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	93
29	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	118
30	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	107
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
32	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	81
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
35	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	94





	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Jumlah
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	93
2	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	100
3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	117
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	94
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	106
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	118
7	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	105
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	94
9	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	106
10	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	92
11	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	118
13	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	117
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	118
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	93
16	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
17	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	81
18	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	80
19	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	106
20	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	107
21	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	95
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	119
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	118



## LAMPIRAN HASIL OLAHDATA

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
ImplementasiSistemKerja	35	75	119	3301	94.31	14.570	212.281	.407	.398	-.985	.778
LingkunganKerja	35	75	125	3341	95.46	16.793	282.020	.263	.398	-.842	.778
KinerjaPegawai	35	80	119	3539	101.11	11.754	138.163	-.168	.398	-.774	.778
Valid N (listwise)	35										

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.33844891
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.069
Test Statistic		.075
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.

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

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2866.547	2	1433.273	25.049	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1830.996	32	57.219		
	Total	4697.543	34			

- a. Dependent Variable: KinerjaPegawai
- b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, ImplementasiSistemKerja

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

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	25.463	11.688		2.179	.037
	ImplementasiSistemKerja	.607	.089	.752	6.793	.000
	LingkunganKerja	.193	.077	.276	2.494	.018

- a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	85.45	119.28	101.11	9.182	35
Residual	-18.080	12.914	.000	7.338	35
Std. Predicted Value	-1.706	1.979	.000	1.000	35
Std. Residual	-2.390	1.707	.000	.970	35

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.106 <sup>a</sup>	.011	-.051	4.67724	1.509

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, ImplementasiSistemKerja

b. Dependent Variable: Abs\_Res

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.920	2	3.960	.181	.835 <sup>b</sup>

Residual	700.049	32	21.877		
Total	707.968	34			

a. Dependent Variable: Abs\_Res

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, ImplementasiSistemKerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.708	7.227		.651	.519		
	ImplementasiSistemKerja	.026	.055	.084	.475	.638	.994	1.006
	LingkunganKerja	-.016	.048	-.059	-.332	.742	.994	1.006

a. Dependent Variable: Abs\_Res

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			LingkunganKerj	ImplementasiSis
			a	temKerja
1	Correlations	LingkunganKerja	1.000	.075
		ImplementasiSistemKerja	.075	1.000
1	Covariances	LingkunganKerja	.002	.000

ImplementasiSistemKerja	.000	.003
-------------------------	------	------

a. Dependent Variable: Abs\_Res

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					ImplementasiSistemKerja	LingkunganKerja
1	1	2.964	1.000	.00	.00	.00
	2	.028	10.280	.00	.35	.57
	3	.008	19.357	1.00	.64	.43

a. Dependent Variable: Abs\_Res

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.8714	6.6377	5.6645	.48263	35
Residual	-6.07760	12.18103	.00000	4.53758	35
Std. Predicted Value	-1.643	2.017	.000	1.000	35
Std. Residual	-1.299	2.604	.000	.970	35

a. Dependent Variable: Abs\_Res

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.586	7.564	2.119

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, ImplementasiSistemKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2866.547	2	1433.273	25.049	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1830.996	32	57.219		
	Total	4697.543	34			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, ImplementasiSistemKerja

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

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.463	11.688		2.179	.037		
	ImplementasiSistemKerja	.607	.089	.752	6.793	.000	.994	1.006
	LingkunganKerja	.193	.077	.276	2.494	.018	.994	1.006

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

		Model	LingkunganKerj a	ImplementasiSis temKerja
1	Correlations	LingkunganKerja	1.000	.075
		ImplementasiSistemKerja	.075	1.000
	Covariances	LingkunganKerja	.006	.001
		ImplementasiSistemKerja	.001	.008

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					ImplementasiSis temKerja	LingkunganKerj a
1	1	2.964	1.000	.00	.00	.00

2	.028	10.280	.00	.35	.57
3	.008	19.357	1.00	.64	.43

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	85.45	119.28	101.11	9.182	35
Residual	-18.080	12.914	.000	7.338	35
Std. Predicted Value	-1.706	1.979	.000	1.000	35
Std. Residual	-2.390	1.707	.000	.970	35

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai