

Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job description* Terhadap Kinerja ASN di Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumatera Selatan

Supriadi

STIE APRIN Palembang supriadi@pasca.stie-aprin.ac.id

ABSTRAK

Keadaan secara fisik tempat bekerja dan pembagian tugas yang jelas di kantor Dinas Komunikasi dan Informasi (Kominfo) Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu dari aspek yang mempengaruhi kinerja para ASN dalam menjalankan kewajibannya, dari keadaan akses yang begitu macet pada saat jam kerja yang bersamaan dengan kegiatan anak-anak sekolah sehingga menghambat untuk datang ke kantor serta pembagian kerja yang belum maksimal terbukti pada reklame di samping kantor belum secara rinci menampilkan jadwal agenda kerja bagi ASN, hasil dari regresi yang dilakukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,041 dan *job description* juga mempengaruhi kinerja sebesar 0,017 serta apa bila kedua variabel dependent di lakukan secara Bersama sama maka juga mempengaruhi kinerja sebesar 0,000 dan untuk penelitian ini lingkungan kerja dan *job description* akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,79 atau sebesar 79 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, *Job description*, Kinerja

ABSTRACT

The physical condition of the workplace and the clear division of tasks in the office of the Information and Communication Service of South Sumatra Province is one of the aspects that affect the performance of ASN in carrying out their obligations, from the state of access that is so congested during working hours that coincide with school children's activities so that it hinders coming to the office and the division of work that has not been maximized is evident in the advertisements next to the office that have not detailed the work agenda schedule for ASN, the results of the regression that was carried out that the work environment affects performance by 0.041 and job descriptions also affect performance by 0.017 and what if both dependent variabels are carried out together then it also affects performance by 0.000 and for this study the work environment and job description will affect performance by 0.79 or 79 percent and the rest is influenced by other variabels not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Job description, Performance

A. PENDAHULUAN

Kinerja para pengemban kewajiban sangat di nanti oleh para pimpinan baik organisasi pemerintah maupun swasta, pemerintah dalam hal ini semaksimal mungkin memberikan layanan prima dan maksimal kepada masyarakat dengan menyertakan sebagai target dan prestasi dari kinerjanya tersebut yang diteruskan dan diemban salah satunya melalui kepajangan tangan pemerintah yaitu Dinas yang terkait, dalam hal ini Dinas Kominfo Provinsi Sumsel yang terletak dijalan Merdeka Palembang. Dinas Kominfo ini juga bagian dari beberapa dinas yang dibawah naungan dari Pemprov Sumsel dalam melayani kebutuhan Masyarakat khususnya Masyarakat Sumsel, Dinas Kominfo ada banyak hal harus terus dibenahi oleh dinas terkait dengan capaian kinerja para ASN nya selaku pelaksana harian dalam mencapai kinerja di dinas ini, para ASN dalam bekerja juga membutuhkan fasilitas yang mereka anggap memperlancar dalam menjalankan pekerjaannya, ditinjau dari lingkungan kerja berupa akses jalan masuk



ketika pagi hari dan area parkir maka masih dirasakan kurang dengan akses masuk yang berbarengan dengan anak-anak sekolah sehingga kadang terjadi kemacetan dan area parkir yang terbatas sehingga para ASN terkadang mengalami kesulitan dalam memarkirkan kendaraannya, dari aspek lain juga dari sisi *job description* para ASN yang di tampilkan salah satunya papan atau banner yang terpasang disamping kantor dinas masih dirasakan kurang dan kegiatan pelaksanaan yang nyatanya menjadi tanggung jawab para ASN yang melakukannya masih tidak rinci sehingga para ASN mengharapkan pembagian kerja lebih detail dan terpasang di tempat para ASN bekerja.

Tabel Akses Jalan dan Fasilitas di Dinas Inforkom Provinsi Sumsel

No	Keterangan	Jumlah
1.	Akses pintu masuk dinas	1
2.	Area Parkir	1
3.	Papan / Banner	1

Dari data diatas masih dirasakan perlu adanya penambahan lagi, sehingga para ASN merasa nyaman kalau mau masuk di jam kerja sehingga tidak terganggu dengan lalu lintas yang pada bertepatan dengan anak sekolah yang ada di sekitar kantor Dinas Kominfo Sumsel. Seperti akses pintu masuk dinas yang menggunakan juga jalan yang juga digunakan oleh anak sekolah pada jam yang sama ini khusus di pagi hari serempak dan terjadi kemacetan semua ini membuat para pengguna jalan saling mendahului dan terjadi kemacetan khusus dipagi hari.

Area parkir yang ada juga hanya tersedia sedikit sekali sehingga kadang juga digunakan oleh orang lain untuk memutar kendaraan karena terjadi kemacetan dan area parkir ini menjadi hal yang perlu ditambah sehingga akses bagi ASN untuk memarkirkan kendaraannya bisa digunakan dengan leluasa.

Papan banner yang ada terlihat masih sedikit sekali dan terkadang kegiatan-kegiatan atau agenda-agenda yang akan menjadi target dari ASN untuk dilakukan belum jelas benar dan masih terkadang belum tersampaikan khususnya kepada Masyarakat luas.

Dari beberapa fenomena inilah penulis mencoba membuat suatu penelitian bagaimana dampak dari aspek diatas pengaruhnya kepada kinerja para ASN di Provinsi Sumsel.

Tujuan penelitian ini ingin mengetahui :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN di Dinas Inforkom Sumsel
2. Pengaruh *Job description* Terhadap Kinerja ASN di Dinas Inforkom Sumsel
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job description* Terhadap Kinerja ASN di Dinas Inforkom Sumsel

B. KAJIAN TEORI

1. Manajemen

Menurut George R. Terry (2018) manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Proses manajemen berdasarkan pengertian di atas dapat diuraikan lebih lanjut sebagai berikut : 1. Merencanakan yaitu memilih dan menentukan langkah-langkah kegiatan

yang akan dilakukan yang diperlukan untuk mencapai sasaran; 2. Mengorganisir yaitu cara mengatur dan mengalokasikan kegiatan serta sumber daya kepada peserta kelompok (organisasi) agar dapat mencapai sasaran secara efisien; 3. Memimpin yaitu mengarahkan dan mempengaruhi sumber daya manusia dalam organisasi agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah digariskan 4. Mengendalikan yaitu menuntun, dalam arti memantau, mengkaji, dan bila perlu mengadakan koneksi agar hasil kegiatan sesuai dengan yang telah ditentukan.

2. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) kondisi yang berada dan berhubungan dengan sekitar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan mempengaruhi kondisi pekerjaannya. Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Mardiana (2019:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. a. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. b. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya. lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut: 1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang berbentuk fisik, yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan dimana mampu mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan fisik terbagi menjadi dua kategori a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature dalam ruangan, kelembapan, sirkulasi, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, warna dan lain sebagainya. 2. Lingkungan kerja non fisik 10 Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja kantor. Bisa juga hubungan dengan bawahan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang kaitanya dengan hubungan karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan



3. *Job description*

Menurut Mondy & Martocchio (2016: 24), *Job description* merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah di rincikan sesuai dengan jabatan yang di tentukan. *Job description* harus sesuai dengan posisi karyawan sehingga bisa membantu perusahaan untuk mengamati perkembangan karyawan selama karyawan bekerja

Menurut Dessler (2020:60) dalam penyusunan *Job description* ada beberapa elemen yang harus di jabar kan secara jelas, yaitu: 1. Identifikasi Pekerjaan Identifikasi pekerjaan memberikan posisi kryawan dalam bentuk struktur organisasi. Dimana meliputi beberapa informasi mengenai jabatan karyawan. Pemberian jabatan karyawan harus jelas dan tepat sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Pemberian jabatan juga akan mengenali pekerjaan untuk menyediakan informasi karyawan menjelaskan hubungan antar pekerja yang satu dan pekerja lainnya, serta memberikan perbandingan pada posisi jabatan yang tertera di dalam organisasi. Selain itu juga ada beberapa hal yang harus dikenali yaitu pembagian upah, tanggal pembuatan *Job description*, nama pembuat *Job description* dan nama yang penyetujui pembuatan *Job description*. 2. Tujuan Pekerjaan Bagian ini menjelaskan mengenai tujuan utama dari pekerjaan atau yang dikenal dengan job objective yang harus menggambarkan dasar dan inti dari pekerjaan tersebut 3. Tugas dan Tanggung Jawab Tugas dan tanggung jawab menjelaskan mengenai daftar tugas utama dan tanggung jawab seseorang ketika sudah diberikan jabatan tetap. Tugas dan tanggung jawab merupakan inti dari rancangan *job description* yang

4. Kinerja

Menurut Robert L & Jackson (2019: 23) adalah sebagai berikut : 1. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. 2. Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 3. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output. 4. Kehadiran Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan

Gibson (2010: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Amstrong dan Baron (2018:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja: 1. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. 2. Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. 3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. 4. System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. 5. Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

C. METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informasi di Provinsi Sumatera

Selatan yang berada di jalan Merdeka no 34 Palembang.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Selatan adalah salah satu Dinas Teknis di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, yang menyelenggarakan kewenangan urusan pemerintahan Komunikasi dan Informatika. Secara legal formal, Diskominfo Provinsi Sumatera Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah provinsi sumatera selatan BAB II Pembentukan perangkat Daerah Pasal 3 Dinas Komunikasi dan Informatikan Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian dan bidang statistic

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian (Sugiyono, 2018)

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengukur sejauh mana antara hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel terikatnya berupa kinerja dan variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja dan *job description*.

Operasional Variabel

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja (X_1) (Sedarmayanti,2011)	1. Segala hal disekitar pekerja 2. Fasilitas mempegaruhi kepuasan 3. Hasil kerja maksimal	Penunjang pekerjaan bagi Fasilitas yang memadai Area yang sesuai kebutuhan
<i>Job description</i> (Dessler:2010)	1. uraian konkret tentang tugas, tanggung jawab, 2. standar wewenang, dan aspek-aspek pekerjaan suatu jabatan,	Fasilitas berupa pengumuman pekerjaan Papan reklame sebagai pemberitahuan Kejujuran dalam bekerja Tanggung jawab dalam bekerja
Kinerja (Gibson:2015)	1. kualitas kerja, 2. kuantitas hasil, 3. ketepatan waktu 4. kerja sama tim	

Defenisi Variabel

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis di sekitar tempat kerja yang memengaruhi produktivitas, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, mulai dari tata letak ruang kerja, fasilitas, hingga budaya perusahaan, hubungan antarrekan kerja, dan metode kerja itu sendiri.

2) *Job Description*

Adalah uraian tertulis yang merangkum tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan atau pekerjaan. Dokumen ini berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan dan memberikan kejelasan tentang apa yang diharapkan dari suatu posisi, serta membantu perusahaan dalam menarik kandidat yang tepat.

Kinerja



Adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu, dilihat dari kualitas dan kuantitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini bisa meliputi pelaksanaan tugas, kemampuan kerja, dan pencapaian target yang diharapkan.

Populasi

Populasi teoritis adalah jumlah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti, tetapi tidak selalu dapat dijangkau secara praktis. Definisi ini seringkali digunakan dalam konteks penelitian di mana populasi yang sebenarnya (populasi terjangkau) merupakan bagian dari populasi teoritis yang lebih besar, (Sugiyono: 2001)

Dalam penelitian ini populasi diambil dari seluruh ASN yang bekerja di Dinas Kominfo Sumsel yang berjumlah 57 orang

Sampel

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya, dan sampel dalam penelitian ini mengambil Teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan atau didapatkan oleh penulis secara langsung. Menurut Nazir dalam buku Analisis Data Penelitian (2019), data primer adalah data yang didapat secara langsung dari lapangan atau objek penelitian, baik berupa pengukuran, pengamatan, maupun wawancara. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner secara langsung yang disebarakan kepada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang digunakan untuk melengkapi data-data yang telah ada dari data primer atau penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2019:149). Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan penulis diperoleh dari penelitian terdahulu, seperti buku, jurnal, artikel dan sejenisnya.

Teknik pengumpulan Data

Dengan cara memberikan pernyataan berupa kuesioner yang diberikan kepada para ASN di Dinas Kominfo Sumsel, data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisoner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut Sugiyono (2018:193)

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan oleh penelitian ini adalah:

1. Pengamatan (Observasi)

Mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Dan pada dasarnya observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah percakapan peneliti kepada informan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) untuk memberikan keterangan atau jawaban dari pertanyaan yang diberikan. Selanjutnya ada 2 (dua) macam teknik wawancara terstruktur dan tidak terstruktur dan dapat dilakukan dengan tatap muka (face to face) maupun menggunakan telepon atau melalui Whatsapp

3. Metode Kuisisioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup ataupun terbuka. Teknik ini dilaksanakan dengan menggunakan daftar pertanyaan bentuk tertutup untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data.

Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi berganda dalam menguji keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat:

1. Asumsi Klasik
2. Pengujian regresi berganda
3. Koefisien determinasi

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai dengan pengujian dari beberapa pengujian baik dimulai setiap pernyataan yang diberikan kepada masing-masing responden apakah sudah layak dan memenuhi syarat, maka dilakukan uji masing-masing dari tahap penelitian kuantitatif berupa analisis regresi berganda dengan menggunakan program spss dengan tahapan berikut ini:

VALIDITAS

Tabel Validitas : Lingkungan Kerja, Job Description, Kinerja

Correlations

		TOTAL	TOTAL	TOTAL
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.952**	.866**
	Sig. (2-tailed)	0.000	.000	.040
	N	57	57	57
JOB DESCRIPTION	Pearson Correlation	.952**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	57	57	57
KINERJA	Pearson Correlation	.866**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010
	N	57	57	57

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

Dari tabel diatas diketahui bahwa untuk lingkungan kerja pada angka Pearson Correlation menghasilkan angka 0,866 dimana hasil hitung ini lebih besar dari r tabel pada nilai n 57 sebesar 0,216 dan ini berarti semua variabel dan pernyataan yang ada pada hasil ini adalah valid. Dan bila dilihat pada variabel berikutnya berupa tabel job description ketika dilihat pada baris Pearson Correlation menghasilkan angka 0,858 yang menyatakan bahwa lebih besar juga dari angka r tabel pada n 57 sebesar 0,216



dan ini juga dinyatakan valid. dan yang terakhir variable kinerja juga valid karena nilai Pearson Correlation 1 ini juga lebih besar dari angka 0,216.

Nilai signifikan nya pada variable lingkungan kerja juga menghasilkan angka 0,04 ini bearti valid atau signifikan karena lebih kecil dari angka 0,05 dan untuk variable job description juga menghasilkan angka setelah di oleh data melalui aplikasi spss maka menghasilkan nilai 0,00 maka ini lebih kecil dari angka 0,05 dan dinyatakan signifikan dan valid, dan yang terakhir untuk variable kinerja maka dilihat dari hasilnya sebesar 0,10 dan ini juga valid, dari hasil diatas ditinjau dari validitas tiap variable maka memenuhi syarat untuk ke tahapan selanjutnya dalam analisis regresi linier berganda.

NORMALITAS

Tabel Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67579520
Most Extreme Differences	Absolute	.255
	Positive	.204
	Negative	-.255
Test Statistic		.255
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas diperoleh bahwa semua pernyataan yang diberikan kepada setiap responden yang berjumlah 57 orang menghasilkan angka sebesar 0,441 ini terbukti memenuhi syarat berupa lebih besar dari 0,05 berarti semua terdistribusi normal

REALIBILITAS

Tabel Variabel Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha On Standardized Items	N of Items
,887	,897	6

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan angka 0,897 ini lebih besar dari angka baku sebesar 0,60 yang artinya variabel lingkungan kerja memenuhi syarat, ini artinya setiap pernyataan yang diberikan kepada responden yang dalam hal ini para ASN di Dinas Kominfo Provinsi Sumsel semuanya bisa di pahami dan dinyatakan memenuhi syarat dalam tahapan pengujian dalam rangka analisis regresi linier berganda.

Tabel Job description

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha On Standardized Items	N of Items
,877	,797	7

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan angka 0,797 ini lebih besar dari angka baku sebesar 0,60 yang artinya variabel lingkungan kerja memenuhi syarat. Ini berarti juga di variable Job Description yang mempunyai 7

pernyataan dimana semua pernyataan itu setelah diberikan kepada responden yang dalam hal ini para ASN di Dinas Kominfo Sumsel dapat diterima dan dipahami serta di respon dengan jawaban sehingga hasil dari olah data ini semuanya memenuhi syarat dan dapat diproses ke tahap selanjutnya dalam pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini.

Tabel Kinerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha On Standardized Items	N of Items
,687	,697	7

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan angka 0,697 ini lebih besar dari angka baku sebesar 0,60 yang artinya variabel lingkungan kerja memenuhi syarat. ini artinya sama seperti variable lingkungan kerja dan job description maka variable kinerja juga menghasilkan angka setelah dilakukan oleh data dengan nilai yang memenuhi syarat dan semua pernyataan yang ada 7 pernyataan ini maka dapat diterima dan dipahami serta dijawab oleh semua responden yang dalam hal ini para ASN di Dinas Kominfo Sumsel.

Pengujian Regresi Berganda

Setelah diadakan asumsi klasik dari tiap variabel dan seluruhnya dinyatakan memenuhi syarat maka dilakukan analisis pengujian regresi berganda sehingga akan diketahui apakah setiap variabel berpengaruh terhadap variabel terikat yang sedang diadakan dalam penelitian ini

UJI F

Tabel Uji Simultan

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.718	2	316.859	108.800	.000 ^b
	Residual	157.264	54	2.912		
	Total	790.982	56			

a. Dependent Variabel: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, *JOB DESCRIPTION*

Dari tabel diatas diperoleh bahwa pengujian simultan menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana hasil ini lebih kecil dari 0.05 ini membuktikan bahwa setiap variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang dalam hal ini mempengaruhi variabel kinerja

UJI T

Tabel Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.301	1.937		1.704	.094
	LINGKUNGAN KERJA	-.011	.065	-.010	-.171	.041
	<i>JOB DESCRIPTION</i>	.870	.059	.895	14.745	.017

a. Dependent Variabel: KINERJA



Dari tabel diketahui bahwa pengujian parsial dimana pengujian setiap variabel dilakukan satu persatu apakah berpengaruh atau tidak, dari hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh dengan nilai $0,41 < 0,05$, dan variabel *job description* diperoleh angka sebesar $0,17 < 0,05$ artinya semua pengujian secara parsial setiap variabel masing - masing terhdap kinerja berpengaruh positif.

KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.794	1.707

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, *JOB DESCRIPTION*

b. Dependent Variabel: KINERJA

Dari tabel diperoleh angka sebesar 0,794 ini membuktikan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan *job description* sebesar 79 persen terhadap kinerja ASN di Dinas Kominfo Sumsel dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa setiap ASN sangat membutuhkan lingkungan kerja yang memadai dalam mereka bekerja terutama lahan parkir yang harusnya para ASN dengan mudah datang pada saat pagi hari dan menjadi akses masuk ASN yang memadai dan tidak macet saat pagi hari mereka datang berkerja dengan ditunjukan angka 79 persen yang mempengaruhi kinerja ASN di Dinas Kominfo Sumsel. Dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja ASN dengan ditunjuk angka 0,17 dan *job description* yang mempengaruhi kinerja sebesar 0,00 dari hasil penelitian ini maka semua aspek variabel dalam penelitian ini berdampak pada kinerja ASN di Dinas Kominfo Provinsi Sumsel

Saran

1. Hendaknya pemerintah membuat akses jalan menuju kantor harus ada akses lain sehingga tidak berdesakan dengan anak sekolah yang Bersama -sama menuju dalam jalan yang sama saat dipagi hari, akses menuju kantor ini bagusnya juga dalam satu arah dan dibuat memutar kejalan umum sehingga para ASN tidak usah lagi bolak balik memutar kendaraannya yang terkadang berhadapan dengan para pengguna jalan lain.apa lagi terkadang berdesakan dengan para orangtua yang mengantar anaknya sehingga terjadi kemacetan dan ini menyebabkan para ASN telat dalam mengabsen tiap pagi hari.
2. Area parkir harus dibuat yang lebih luas lagi sehingga kendaraan para ASN yang pada saat serentak datang pada pagi hari bisa memadai, area parkir yang ada dirasakan perlu ditambah karena mengingat terkadang dijadikan para pengguna yang sedang mengantar anaknya kesekolah tempat parkir ini digunakan untuk akses memutar kendaraan para orang tua yang sedang mengantar anaknya, hal

- ini akan berdampak pada para ASN yang datang pagi bekerja agak kesulitan didalam memarkirkan kendaraannya.
3. Papan pembagian agenda kerja hendaknya ditambah sehingga para ASN akan mengetahui kegiatan apa saja yang menjadi fokus sebagai target utama kegiatan untuk memfasilitasi bagi Masyarakat luas, selama ini ada satu yang besar di pinggir jalan, dan sebaiknya ditambah sehingga Masyarakat akan mudah mengetahui kegiatan dan sosialisasi apa yang sedang dicanangkan oleh pemerintah dan dengan ini akan memudahkan para ASN dalam melaksanakan tugasnya dengan melihat agenda yang sedang dilaksanakan pada Dinas Kominfo Sumsel.

DAFTAR PUSTAKA

- A Mardiana, M Doewes, S. P. (2019). Development of Learning Media Based on Mobil Learning Application. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 9(1), 50–58. <https://doi.org/10.23960/jpp.v9.i1.201907>
- G. R. Terry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Gibson, James, L., (2010), *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mondy R Wayne. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

