

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR,
LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

Asmar Sugianto^{*1}, Muhammad Hidayat², Nawir Rahman³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}asmar.sugianto@yahoo.co.id, ²kumpulantugas2401@gmail.com, ³nawir.rahman05@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh standar operasional prosedur, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survey secara kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di kantor KPU Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September-Oktober 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga PNS dan Non PNS yang terdaftar di dalam kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 40 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel dengan catatan populasi pada penelitian yang dilakukan jumlahnya kecil.

Hasil penelitian yang ditemukan adalah bahwa standar operasional prosedur tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar. Begitupun secara bersama-sama semua variabel, baik standar operasional prosedur, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar. Variabel yang paling dominan adalah disiplin kerja hal ini terlihat dari kemampuan semua pegawai dalam mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar khususnya dalam penyelesaian tugas kedinasan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : SOP, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of standard operating procedures, work environment and work discipline on the performance of the employees of the Selayar Islands District General Election Commission.

This research approach uses a quantitative survey approach. This research was conducted at the Selayar Islands KPU office. The time of the research was carried out in September-October 2021. The population in this study were all PNS and non-PNS workers registered at the Selayar Islands Regency General Election Commission office, totaling 40 people. The selection of the sample in this study used a census technique or saturated sampling, that is, all populations were used as samples with a note that the population in the study was small in number.

The results of the study found that standard operating procedures did not affect employee performance at the Selayar Islands Regency General Election Commission office, while the work environment and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Selayar Islands Regency General Elections Commission office. Likewise all variables, both standard operating procedures, work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Selayar Islands Regency General Election Commission office. The most dominant variable is work discipline, this can be seen from the ability of all employees to follow all the rules set by the General Election Commission

of Selayar Islands Regency, especially in completing official duties according to a predetermined time.

Keywords: *SOP, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan, sehingga peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Disisi lain, organisasi juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya, juga berdampak pada kelangsungan jalannya organisasi. Untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru oleh organisasi lain, yang hanya dapat diperoleh dari pegawai yang inovatif, produktif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Hal ini akan berdampak baik pada kepuasan layanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan.

Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam hal ini kinerja yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pimpinan dalam suatu organisasi sangat diharapkan mampu memberikan pemahaman dan menanamkan nilai-nilai budaya disiplin organisasi, baik yang formal maupun non-formal, agar individu-individu dalam organisasi mau memahami visi, misi dan tujuan organisasi serta mengintegrasikan dirinya sebagai bagian integral dari sistem organisasi secara total.

Dari studi pendahuluan yang dilakukan mengenai budaya disiplin organisasi yang terbentuk di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar adalah budaya organisasi melalui pendekatan dari atas ke bawah. Pendekatan dari atas ke bawah menunjukkan bahwa pimpinan mengharuskan setiap pegawai berperilaku dengan pola tertentu, sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi. Misalnya setiap pegawai wajib mematuhi dan menghormati atasannya, berdisiplin dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan kode etik organisasi. Namun demikian hal tersebut tidak direspon dengan positif oleh sebagian pegawai yang ada pada organisasi tersebut karena

masih ada pegawai yang berperilaku tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya, tidak disiplin dalam mematuhi jam masuk dan keluar kantor, dan kurangnya rasa saling menghormati sesama rekan kerja.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai juga harus memiliki suatu disiplin atau etos kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan yang diinginkan masyarakat. Namun perlu disadari bahwa individu-individu yang ada dalam suatu organisasi memiliki sikap, nilai-nilai, norma-norma perilaku dan harapan-harapan yang berbeda-beda terhadap apa yang dapat diberikan oleh organisasi di tempat mereka bekerja.

Kesuksesan organisasi banyak tergantung pada bagaimana kemampuan pimpinan dalam mensinkronisasikan antara kebutuhan pribadi pegawai dan kebutuhan organisasi secara menyeluruh, karena organisasi adalah merupakan sekelompok orang yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi, dimana masing-masing orang mempunyai peranan yang telah ditetapkan secara formal yang tertuang dalam deskripsi pekerjaan.

Organisasi membuat aturan-aturan, kebijakan dan hierarki hubungan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan struktur. Peraturan dan kebijakan dalam organisasi tertuang dalam deskripsi pekerjaan dan Standar Operasional Prosedur (SOP). Deskripsi pekerjaan merupakan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan oleh setiap anggota organisasi, dengan siapa mereka berinteraksi, mereka bertanggung jawab kepada siapa, sarana yang dipergunakan dan keahlian yang dibutuhkan (Siagian, 2013), sedangkan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah suatu standar prosedur/pedoman tertulis tentang tatacara atau tahapan yang dibakukan dan yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu yang dipergunakan untuk mendorong dan menggerakkan suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Penerapan Standard Operasional Prosedur (SOP) yang baik, akan menunjukkan konsistensi hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan yang kesemuanya mengacu pada kemudahan staf/pegawai dalam bekerja dan kepuasan pengguna layanan.

Dalam organisasi orang-orang saling bekerjasama untuk menyelenggarakan dan melaksanakan fungsi organisasi yang berupa kegiatan substantif dan kegiatan fasilitatif. Fungsi organisasi merupakan tanggung jawab tertulis dari organisasi untuk menyelesaikan tujuan utama sebagaimana yang diharapkan.

Untuk mencapai kinerja organisasi yang diharapkan, selain penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan lingkungan kerja, diperlukan disiplin kerja yang tinggi untuk melaksanakannya. Tanpa lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tinggi untuk melaksanakannya, maka bagaimanapun baiknya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dibuat tidak akan pernah tercapai kinerja organisasi yang tinggi. Standar Operasional Prosedur (SOP) hanya akan menjadi semacam bacaan harian dan prosedur tertulis yang menghiasi dinding, tidak berguna.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi, lembaga, atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan (Fathoni,

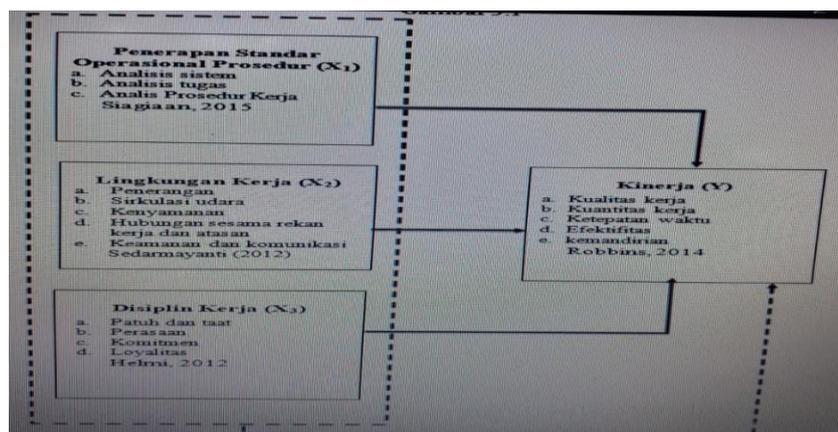
2011: 172). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2014:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi, merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara pegawai lain maka akan mengganggu kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Dari berbagai teori di atas, apabila Peneliti melihat kondisi di Kantor KPU Kab.Kepulauan Selayar saat ini, sesungguhnya sudah ada Standar Operasional Prosedur (SOP), yang berlaku bagi setiap pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, akan tetapi standar tersebut kadangkala diabaikan terutama apalagi sementara berlangsung tahapan pemilu dan pemilihan. Hal ini disebabkan oleh intensitas pekerjaan yang sangat padat sementara ada batasan dan tahapan yang harus diselesaikan tepat waktu.

Begitu juga apabila dilihat dari sisi lingkungan kerja, maka KPU Kab.Kepulauan Selayar, dalam kondisi tertentu diperhadapkan pada situasi politik dimana semua kepentingan Partai Politik dan peserta pemilu wajib diperlakukan secara adil dan setara, sehingga dengan adanya batasan waktu seolah-olah bekerja di bawah tekanan. Dalam kondisi tertentu, di KPU rentan terjadi demonstrasi yang mengarah ke anarkis, maka dalam kondisi seperti ini pegawai diperhadapkan pada kondisi cemas dan terancam, karena posisi kantor yang terletak di jalan poros, dan belum ada pengaman pintu dan jendela dari besi yang permanen. Disisi lain juga yang menjadi kewaspadaan adalah belum adanya jalur evakuasi pegawai yang aman apabila terjadi hal-hal yang membahayakan.

Kondisi kedisiplinan pegawai di KPU apabila memasuki tahapan pemilu dan pemilihan, sangat sulit dikontrol sesuai jam kerja, lebih banyak menyesuaikan dengan kondisi tahapan yang berlangsung, sehingga tidak jarang pegawai bermalam di kantor dan di gudang. Kondisi seperti ini juga menjadi sebuah kebiasaan yang tidak baik apabila sudah diluar tahapan, dimana ada sebagian pegawai menjadi malas atau sering terlambat masuk kantor.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adanya kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan standar operasional prosedur, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Diduga bahwa Variabel lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu proses penelitian yang dilakukan berdasarkan usulan penelitian yang terdiri dari banyak bentuk. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September sampai Oktober 2021 di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi yang digunakan adalah pegawai yang terdaftar di Komisi Pemilihan Umum Kepulauan Selayar baik sebagai PNS ataupun Non PNS sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu kuesioner yang diberikan kepada sampel dan telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan skala likerts untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis statistic dengan bantuan alat statistic data yaitu SPSS versi 21.00 untuk melihat hasil analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji Validitas SOP (X1)

Standar Operasional Prosedur (X1)	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket.
	X1.1	0,248	1,863	Valid
	X1.2	0,525	1,863	Valid
	X1.3	0,339	1,863	Valid
	X1.4	0,568	1,863	Valid
	X1.5	0,528	1,863	Valid
	X1.6	0,448	1,863	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X2)

	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket.
	X2.1	0,456	1,863	Valid
	X2.2	0,418	1,863	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	X2.3	0,563	1,863	Valid
	X2.4	0,432	1,863	Valid
	X2.5	0,480	1,863	Valid
	X2.6	0,323	1,863	Valid
	X2.7	0,621	1,863	Valid
	X2.8	0,408	1,863	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (X3)	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket.
	X3.1	0,554	1,863	Valid
	X3.2	0,510	1,863	Valid
	X3.3	0,445	1,863	Valid
	X3.4	0,590	1,863	Valid
	X3.5	0,579	1,863	Valid
	X3.6	0,515	1,863	Valid
	X3.7	0,392	1,863	Valid
X3.8	0,318	1,863	Valid	

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

Kinerja (Y)	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket.
	Y.1	0,538	1,863	Valid
	Y.2	0,503	1,863	Valid
	Y.3	0,478	1,863	Valid
	Y.4	0,797	1,863	Valid
	Y.5	0,594	1,863	Valid
	Y.6	0,743	1,863	Valid
	Y.7	0,419	1,863	Valid
	Y.8	0,562	1,863	Valid
Y.9	0,584	1,863	Valid	

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2022

Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alpha Croambach's	Ket
1	Standar Operasional Prosedur (X1)	0.710	Realibel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.764	Realibel
3	Disiplin Kerja (X3)	0.782	Realibel
4	Kinerja (Y)	0.851	Realibel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2022

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan dalam penelitian ini sebab untuk melihat korelasi yang ditimbulkan sebagai prasyarat dalam penelitian menggunakan beberapa variable bebas dalam penelitian tertentu. Sehingga dalam penelitian beberapa hasil uji regresi linier berganda diantaranya :

Tabel 6. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,272	,387		,701	,488
1 SOP	-,013	,157	-,013	-,082	,935
Lingkungan Kerja	,383	,171	,360	2,245	,031
Disiplin Kerja	,584	,140	,551	4,181	,000

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2022

Maka berdasarkan tabel koefisien di atas, dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 0,272 + 0,013X1 + 0,383X2 + 0,584X3$$

Atau dengan menggunakan penjelasan-penjelasan seperti berikut ini :

1. Konstanta sebesar 0,272 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor standar operasional prosedur, lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka perubahan kinerja pegawai di kantor Komisi Pemeliharaan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,272
2. Koefisien regresi variabel standar operasional prosedur (X1), koefisien bernilai negative sebesar -0,013 Artinya setiap pengurangan satu satuan faktor standar operasional prosedur akan mempengaruhi perubahan penurunan kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar -0,013 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi peningkatan satu satuan faktor standar operasional prosedur, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar -0,013 satuan dengan asumsi X2 dan X3 tetap.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2), koefisien bernilai positif sebesar 0,383. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor lingkungan kerja, akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,383 satuan. Begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan faktor lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,383 satuan dengan asumsi variabel X1 dan X3 tetap.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3), koefisien bernilai positif sebesar 0,584, Artinya setiap penambahan satu satuan variabel disiplin kerja akan mempengaruhi kenaikan peningkatan kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,584 satuan. Dan

sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel disiplin kerja satu satuan maka akan mempengaruhi penurunan peningkatan kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,584 satuan dengan asumsi variabel X1 dan X2 tetap.

Uji T (Secara Parsial)

**Tabel 7. Hasil uji t (Secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,272	,387		,701	,488
1 SOP	-,013	,157	-,013	-,082	,935
Lingkungan Kerja	,383	,171	,360	2,245	,031
Disiplin Kerja	,584	,140	,551	4,181	,000

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2022

Uji parsial merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau sig. dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05 dengan penjelasan-penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai probabilitas X1 adalah 0,935 nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung $-0,082 > t$ tabel 1,683 (n-40 alfa 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel standar operasional prosedur (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Nilai probabilitas X2 adalah 0,031 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $2,245 < t$ tabel 1,683 (n-40 alfa 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Nilai probabilitas X3 adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $4,181 < t$ tabel 1,863 (n-40 alfa 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 8. Hasil uji F (Secara Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,156		,052	26,088	,000 ^b
Residual	,072	36	,002		
Total	,227	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, SOP, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2022

Uji simultan atau biasa juga disebut uji F seperti hasil diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel di atas dengan nilai sig uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05%.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,828 ^a	,685	,659	,04459	1,996

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, SOP, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,685 nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa X1, X2 dan X3 mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar. Secara simultan atau bersama-sama sebesar 82,8% dan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi yang digunakan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Positif Dan Signifikan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar

Bahwa hasil pengaruh variabel standar operasional prosedur (x1) Nilai probabilitas X1 adalah 0,935 nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung $-0,013 > 1,683$ (n-40 alfa 5%) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel standar operasional prosedur (x1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kepulauan Selayar.

Hasil ini menunjukkan bahwa standar operasional prosedur tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dan sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar karena dalam pelaksanaan yang sebenarnya semua aktivitas yang berlangsung dalam tugas-tugas pegawai walaupun mengikuti SOP yang telah ditetapkan, akan tetapi tugas tersebut terkadang dilaksanakan melebihi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini merupakan salah satu penyebab tidak signifikannya variabel SOP terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten kepulauan Selayar.

Penyebab lain adalah karena tugas pegawai yang berkaitan dengan proses pelaksanaan kegiatan pemilihan tidak selamanya dilaksanakan di dalam kantor, akan tetapi dari semua pelaksanaan tugas 60% dilaksanakan langsung dilapangan. Mengingat karena daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah sebanyak 11 Kecamatan dan 88 Kelurahan dan Desa, ditambah adanya 5 wilayah kecamatan yang berada di kepulauan sehingga dalam menerapkan standar operasional prosedur secara saksama akan menimbulkan konsekuensi yang berlebihan.

Konsekuensi yang maksud adalah bisa saja karena mengikuti standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar mengganggu lancarnya pelaksanaan kegiatan. Dikatakan demikian karena wilayah kepulauan memiliki cuaca yang beragam dan terkadang pula sifatnya ekstrim. Sehingga paradigma governance terkadang tidak dilaksanakan secara baik yang berimplikasi kepada kinerja tidak menjadi terarah akan tetapi pekerjaan dan tanggung jawab para pegawai terlaksana walaupun dengan menggunakan waktu yang lama.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sailendra (2015) bahwa standar operasional prosedur merupakan pedoman untuk memastikan organisasi dalam perusahaan melalui kegiatan operasional berjalan dengan lancar. Dalam tatanan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada para pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar pada hakikatnya telah mengikuti arahan dari berbagai aturan yang ditetapkan akan tetapi pelaksanaannya terlambat dikarenakan adanya hambatan alam yang selalu dialami oleh pegawai dalam setiap tahapan tugas yang dilaksanakan.

Implikasi dari hasil ini adalah standar operasional prosedur sangat dibutuhkan oleh instansi, lembaga, dinas dan organisasi apapun karena mengingat merupakan sebuah tujuan yang hendak dicapai. Untuk itu SOP yang baik adalah ketika dijalankan dengan sebenar-benarnya walaupun tidak sesuai dengan waktu pelaksanaan namun semua tugas telah dilaksanakan dengan baik tanpa ada kegagalan disedikitpun.

Pengaruh Positif Dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar

Hasil pengaruh variabel lingkungan kerja (x_2) adalah nilai probabilitas x_2 adalah 0,383 dimana nilai ini lebih 0,031 lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $0,383 < 1,863$ ($n-40$ alfa 5%) sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum kabupaten Kepulauan Selayar.

Lancarnya aktivitas dalam sebuah instansi menandakan terjadinya komunikasi yang berjalan sesuai dengan tujuan pekerjaan. Walaupun dalam proses pelaksanaan tugas dari masing-masing pegawai terkadang ditemukan sebuah kesalahpahaman dari mereka namun masalah tersebut tidak pernah melebar menjadi masalah pribadi yang merugikan kantor. Lingkungan kerja yang baik bukan berarti masalah diantara pegawai tidak pernah ada akan tetapi karena masalah itulah pegawai dituntut untuk dapat bekerja dengan secara mandiri.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2012) bahwa pada hakekatnya lingkungan kerja dibagi menjadi 2 bagian yang utama yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sejalan dengan hasil penelitian maka lingkungan kerja dalam penelitian ini ditetapkan sebagai lingkungan kerja non fisik sebab berupa struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Dengan demikian dalam lingkungan kerja bukanlah kenyamanan ruangan atau struktur bangunan semata yang paling perlu diperhatikan akan tetapi bagaimana seorang pegawai mampu saling berkomunikasi dengan baik sehingga terbangun sebuah kerjasama yang mampu memajukan lembaga tertentu. Maksudnya adalah lingkungan non fisik merupakan inti dari keadaan sebuah lembaga sebab berkaitan dengan

hubungan kerja diantara para pegawai, atasan dan bawahan yang saling terkoneksi, serta terjalannya sebuah kerjasama yang mampu terjaga dengan baik.

Implikasi dari hasil ini adalah lingkungan kerja yang kondusif tidak bergantung sejauh mana kesuksesan yang diraih oleh lembaga tertentu akan tetapi lingkungan kerja yang baik terletak pada kemampuan seorang pegawai dalam membagi waktunya dengan dukungan beberapa factor penentu lingkungan kerja seperti penerangan yang memadai, suhu yang sesuai dengan kenyamanan kerja, tidak adanya kebisingan yang mampu mengganggu konsentrasi pegawai dan kurangnya bau menyengat di lingkungan kerja tersebut.

Pengaruh Positif Dan Signifikan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar

Hasil pengaruh variable disiplin kerja (x3) adalah nilai probabilitas x3 adalah 0,000 dimana nilai ini dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $4,181 > t$ table 1,863 (n-40 alfa 5%) sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (x3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pad kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil ini pula menjelaskan bahwa sebuah aturan sebaiknya dapat menjadikan kondisi organisasi menjadi lebih terarah dalam mengefektifkan organisasi yang sedang berjalan. Dengan demikian hasil ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Davis (2014) bahwa kedisiplinan merupakan kesediaan seorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti segala peraturan yang telah disepakati guna menjalaankan keinginan organisasi. Begitupun yang sedang berkembang di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar dimana pegawai telah menjalankan segala bentuk aturan yang sedang berjalan.

Walaupun dalam pelaksanaannya masih didapati adanya aturan yang dilanggar untuk menjalankan segala bentuk tugas yang dilaksanakan oleh para pegawai. Diantara pelanggaran yang dilakukan misalnya sosialisasi mengenai pelaksanaan tugas kepemiluan yang tidak mengikuti proses penanggalan karena terkendala oleh cuaca ekstrim yang berlaku di wilayah Kepulauan Selayar.

Dengan adanya kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menjalankan segala bentuk tugas serta aturan organisasi dan norma social yang berlaku maka sebenarnya kedisiplinan telah dilaksanakan dengan sebenar-benarnya. Sebab kedisiplinan pada hakikatnya kesediaan seseorang dalam mengatur dan melaksanakan manajemen waktu untuk mampu menjalankan standar-standar ketetapan organisasi.

Implikasi dari penelitian ini adalah sikap dan perilaku disiplin kerja ditndai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati sebuah peraturan. Artinya orang dapat dikatakan mempunyai kedisiplinan yang tinggi apabila tidaak semata-mata patauh dan taa terhadap aturan yang ditetapkan akan tetapi seseorang tersebut mampu meramuh keadaan dan waktu serta tidak kaku dalam bertindak untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi

Pengaruh Positif Dan Signifikan Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar

Sedangkan secara bersama-sama hasil yang ditemukan adalah sesuai dengan perhitungan statistic yng telah dilakukan sebelumnya maka ditemukan hasil bahwa

probabilitas 0,000 artinya hasil ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai f hitung sangatlah besar yaitu sekitar 26,088 maka dapat pula dikatakan bahwa semua variabel bebas yang digunakan baik itu standar operasional prosedur (x_1), lingkungan kerja (x_2) ataupun disiplin kerja (x_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil ini menerangkan bahwa semua variabel yang dijadikan sebagai ukuran untuk melihat kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum kabupaten Kepulauan Selayar dapat dipertanggungjawabkan dan layak untuk diteliti sebagaimana mestinya. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Timpe (2012) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor baik secara internal ataupun secara eksternal. Kinerja individu seorang pegawai akan lebih baik apabila akan terlihat apabila adanya kerjasama yang secara beriringan dapat menyelesaikan tugas secara bersama. Jika tidak demikian, maka kinerja seorang pegawai akan lebih menjadi lebih buruk karena adanya beberapa factor yang terkadang timbul dari pribadi pegawai.

Hal yang sama persisi dikatakan oleh Prawirisentono (2014) yang beranggapan bahwa kinerja dalam melaksanakan tugasnya tidak berarti sendiri, akan tetapi sangat berhubungan dengan tingkat kepuasan dan imbalan serta harapan. Dengan demikian kinerja yang sebenarnya bukan karena keuletan seorang pegawai akan tetapi bagaimana caranya menggabungkan beberapa unsur yang ada pada diri seorang pegawai sehingga mampu menjadi satu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Implikasi dari hasil ini adalah seorang pegawai yang mampu memiliki kinerja yang baik pada dasarnya bukan karena dipengaruhi oleh tingginya pendidikan. Melainkan tercapainya kinerja pegawai dengan baik karena adanya unsur pribadi seperti kemampuan, penerimaan tujuan, tingkatan tujuan dan interaksi sesama pegawai yang mampu diselaraskan dengan bersama beserta dengan tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai.

Variabel Lingkungan Kerja Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar

Setelah memperhatikan dari keseluruhan pembahasan hasil baik dari pengaruh secara simultan ataupun pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel, maka dapat dikatakan bahwa dari semua variabel bebas yang dijadikan sebagai ukuran dalam melihat kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah variabel disiplin kerja (x_3).

KESIMPULAN

Secara simultan (Bersama-sama) semua variabel standar operasional prosedur (x_1) lingkungan kerja (x_2) dan disiplin kerja (x_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar sebagaimana dengan pengujian hipotesis sebelumnya bahwa model layak diteliti untuk seterusnya.

Secara parsial, walaupun terdapat salah satu variabel yang tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai namun hal tersebut tidak menjadi salah satu ukuran bahwa penelitian ini tidak dapat dilanjutkan kembali akan tetapi hasil dari

keseluruhan menunjukkan bahwa penelitian ini sangat layak dan baik dijadikan sebagai rujukan kedepannya dengan berpedoman pada kenapa standar operasional prosedur tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai padahal variabel ini merupakan variabel utama dalam melaksanakan kegiatan di segala bidang kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Gordon. (2014). *Management System Information*. TP. Midas Surya Grafindo. Jakarta.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resources Management*. Prentice Hall. Inc.
- Fathoni. (2011). *Berbagai Macam Teknik Pembinaan Tenaga Kerja*, Cetakan I. Bharata Karya Aksara. Jakarta.
- Gibson, James, L., et.al. (2012). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid. Erlangga. Jakarta.
- Griffin, R.W. (2012). *Management, Second Edition*, Boston: Houghton Mifflin Press.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Melayu, SP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman., dan Husnan. (2012). *Keunggulan Kompetitif Melalui Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Amara Books.
- Helmi., Budi, W. (2012). *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Hickman, G. (2013). *Cultural Dimensions in People Management: The Socialization Perspective*, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Irawan, Suryani, Sakti. (2012). *Sumber Daya Manusia*. STIA Press. Jakarta.
- Kast, Fremont, E., & James, E. Rosenzweig. (2015). *Organization and Management: A systems Approach*. McGraw-Hill. Inc. New York.
- Firman, A., & Said, S. (2016). *Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance*. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Moekijat. (2013). *Manajemen Kepegawaian*. Pionir jaya. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Organisasi Perusahaan*, Depok Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari, H., dan H.M. Martini. (2013). *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta. CV Haji Masagung.

- Nitisemito, Alex, S. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta. BPFE.
- Rudi, M. Tambunan. edisi 2. (2013). *Standar Operating Prosedure (SOP)*, Maiestas (K).
- Robbins, P. Stephen. (2011). *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. New York. Prentice Hall, Inc.
- Salim, Gouzali. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. (Cet. Kedua). Jakarta. Djambatan.
- Shafiyah, Tea. (2010). SOP. (<http://shafiyah.blog.ums.ac.id/2010/02/25/sop/>). akses pada tanggal 10 April 2020.
- Siagian, Sondang, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simanjuntak., Payaman, J. (2015). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta. UI Press.
- Singarimbun, Masri. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES.
- Spence., and Helmreich. (2013). *Human Resource Management*. Sixth Edition.
- Siswanto, Bedjo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung. Sinar Baru.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sunarto, A. B. (2015). *Budaya Perusahaan, Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Tambunan, R. M. (2013). *Pedoman Penyusunan Standard Operationg Procedures*, (1 st ed). Jakarta. Maiestus Publishing.
- Timpe, A. Dale. (2012). *Kinerja, Alih Bahasa Sofyan Cikmat*. Jakarta. Gramedia.
- Tohardi, J. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta. Prenada Media.
- Usmara, A. (edit.). (2012). *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Amara Books.
- Yuspratiwi. (2011). *Manual Peningkatan Produktivitas, Cetakan I Alihbahasa : J. Ravianto*. Siup. Jakarta.