

Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten

Oleh : Rt Erlina Gentari, Sumiati, St. Hardyanti Aletya
ratu_gentari@yahoo.co.id, Sumiati82@yahoo.com
(Universitas Serang Raya Banten)

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of absenteeism and work environment on employee performance in the General Bureau of Banten Provincial Secretariat. The research was using associative method and the kind of quantitative data. The research population numbered 350 employees and the samples taken as many as 87 employees and a method of determination in this method is purposive sampling. The research was done at the General Bureau of Banten Provincial Secretariat. Data was collected by questionnaire and analyzed by multiple regression.

Based on the results of this research concluded that: 1) the level of attendance do not affect the performance of employees, 2) the work environment influence on employee performance, and 3) the level of attendance and the work environment influence on employee performance.

Keywords: absenteeism, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan adalah sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu instansi harus berusaha bagaimana cara mengelola sumber daya manusianya yaitu pegawai supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya. Salah satu langkah untuk mencapai tujuannya yaitu dengan upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugasnya, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif (Amran, 2009).

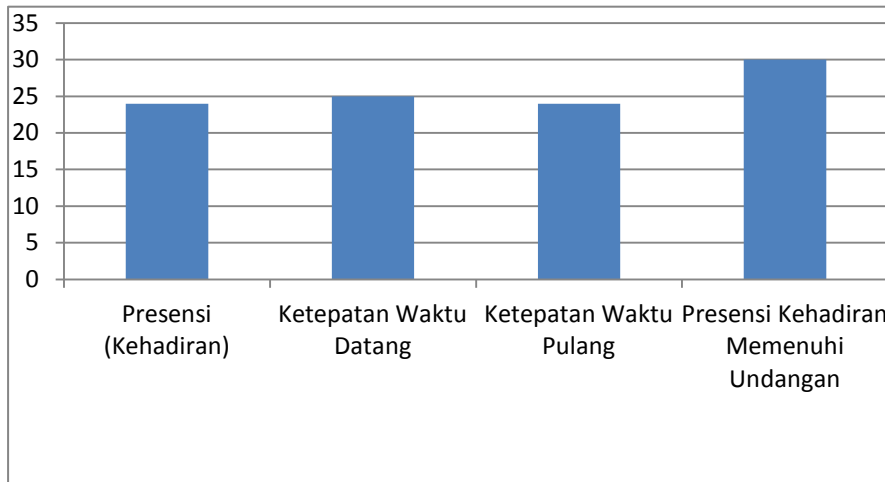
Kinerja pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang

berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai. Menurut **Edwin. B. Flippo, (2002)** absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (**Anwar P. Mangkunegara : 2004**). Lingkungan yang kurang baik dan kurang nyaman dapat dilihat dari AC di dalam ruangan yang mati, udara di ruang yang pengap sehingga menimbulkan bau, penerangan lampu yang

kurang terang dan kurang bersihnya ruangan. Keadaan ini akibat dari bagian perlengkapan dan unit rumah tangga instansi kurang peduli akan laporan dari seksi-seksi atau unit-unit perwakilan dan juga

kurangnya dana pemeliharaan. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan pada 10 orang responden di Instansi Biro Umum Setda Provinsi Banten adalah sebagai berikut :



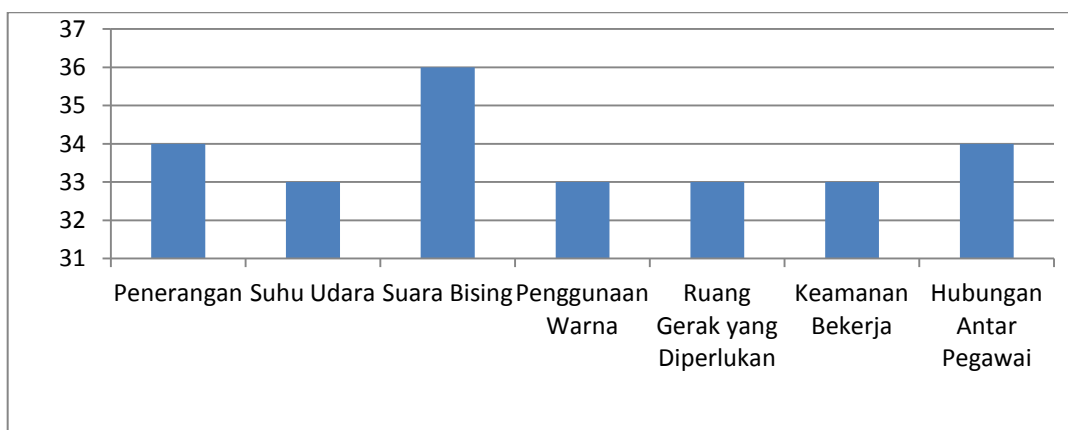
Grafik Tingkat Absensi

Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Gambar Tingkat Absensi di Biro Umum Setda Provinsi Banten

Keterangan n = 10 Pegawai, skala 1 s/d 5, skor tertinggi ($5 \times 10 = 50$) dan skor terendah ($1 \times 10 = 10$), sehingga standar skor ($(50/2 + 10 = 35)$). Zikmund, William and Barry J. Babin (2010).

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa Tingkat Absensi di Instansi Biro Umum Setda Provinsi Banten berada pada kondisi rendah, karena nilai rata-rata baru mencapai skor 25,75 dari standar skor 35. Sehingga dapat dikatakan Tingkat Absensi masih kurang baik dan tidak berhasil.



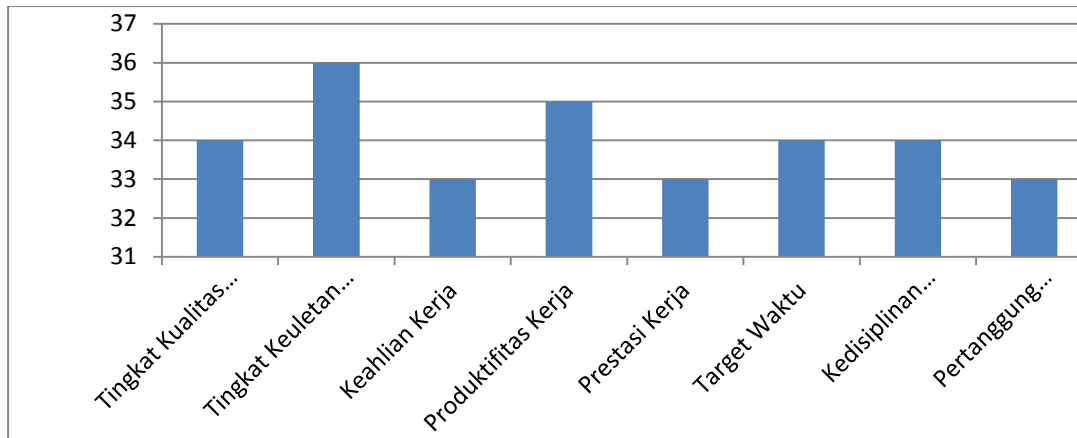
Grafik

Lingkungan Kerja Gambar Lingkungan Kerja di Biro Umum Setda Provinsi Banten

Keterangan n = 10 Pegawai, skala 1 s/d 5, skor tertinggi ($5 \times 10 = 50$) dan skor terendah ($1 \times 10 = 10$), sehingga standar skor ($50/2 + 10 = 35$). Zikmund, William and Barry J. Babin (2010).

Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja di Instansi Biro Umum Setda Provinsi Banten berada pada kondisi rendah, karena nilai rata-rata baru

mencapai skor 33,7 dari standar skor 35. Sehingga dapat dikatakan Lingkungan Kerja masih kurang baik dan tidak berhasil.



Gambar Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten

Keterangan n = 10 Pegawai, skala 1 s/d 5, skor tertinggi ($5 \times 10 = 50$) dan skor terendah ($1 \times 10 = 10$), sehingga standar skor ($50/2 + 10 = 35$). Zikmund, William and Barry J. Babin (2010).

Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di Instansi Biro Umum Setda Provinsi Banten berada pada kondisi rendah, karena nilai rata-rata baru mencapai skor 34 dari standar skor 35. Sehingga dapat dikatakan Kinerja Pegawai masih kurang baik dan tidak berhasil.

instansi mencari pegawai pengganti untuk tugas pekerjaan saat itu. Hal ini bisa berakibat menurunnya produktivitas kerja pada instansi tersebut.

BAHAN DAN METODE

Tingkat Absensi

Pengertian Tingkat Absensi

Menurut Edwin. B. Flippo, (2002) absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai tersebut bertugas mengerjakan tugas masing-masing sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Adanya pegawai yang tidak masuk kerja akan memaksa pihak

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Anwar P. Mangkunegara : 2004). Adanya lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Anwar P. Mangkunegara (2004: 9) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Objek dari keseluruhan penelitian ini, yaitu semua hal yang menyangkut masalah tentang *pengaruh tingkat absensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Penelitian ini dilakukan di Biro Umum Setda Provinsi Banten, Jl Syech Nawawi Al-Bantani, Palima Serang Banten Tlp (0254) 200123 Fax 200520. Dalam penelitian di Instansi Biro Umum Setda Provinsi Banten yang terletak di Jl Syech Nawawi Al-Bantani, Palima Serang Banten dari jumlah populasi seluruh pegawai yang bekerja pada Biro Umum Setda Provinsi Banten sebanyak 350 pegawai dan sampel hanya Pegawai

Negeri Sipil (PNS) dari seluruh pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Banten sebanyak 87 pegawai

B. Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang menjadi objek dalam penelitian dan merupakan konsep yang mempunyai variabel yang dapat diidentifikasi melalui suatu kerangka pemikiran yang telah ditentukan. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu memiliki variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) sebagai berikut:

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) yaitu Tingkat Absensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No Item
Tingkat Absensi (X_1)	Tingkat absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. <i>Sumber: Edwin. B. Fliplo, (2002)</i>	1. Absen	• <i>Presensi</i> (Kehadiran)	1
			• Ketepatan Waktu Datang	2
			• Ketepatan Waktu Pulang	3
			• Presensi Kehadiran Memenuhi Undangan	4

Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya. <i>Sumber: Logahan (2009 : 4)</i>	1. Lingkungan Fisik	• Penerangan • Suhu udara • Suara bising • Penggunaan warna • Ruang gerak yang diperlukan	1 2 3 4 5
		2. Lingkungan Non Fisik	• Keamanan bekerja • Hubungan antar pegawai	6 7
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <i>Sumber: Anwar P. Mangkunegara (2012: 9)</i>	1. Kualitas	• Tingkat kualitas hasil kerja • Tingkat keuletan kerja • Keahlian kerja	1 2 3
		2. Kuantitas	• Produktifitas kerja • Prestasi kerja	4 5
		3. Pelaksanaan Tugas	• Target waktu • Kedisiplinan pegawai	6 7
		4. Tanggung Jawab	• Pertanggung jawaban pegawai	8

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan jenis pengolahan data yang dilakukan dan disusun untuk keperluan penelitian. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Pengukuran Variabel

Tabel Skala Likert

Keterangan	Positif (Mendukung)	Negatif (Menghambat)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data dan fakta di lapangan, peneliti menggunakan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Reseach*)
Penelitian ini, melakukan penelitian terhadap bahan-bahan bacaan berupa

buku yang bersifat ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam peneliti ini yang dilakukan dilapangan dengan pengumpulan data secara langsung dari lokasi penelitian yang bertujuan untuk mendekati kebenaran sesuai dengan penulisan karya ilmiah dengan cara:

- Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
- Kuesioner, cara ini digunakan melalui pembuatan daftar pertanyaan tentang masalah yang akan diteliti, yang kemudian dibagikan kepada responden.

- Wawancara, dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) diBiro Umum Setda Provinsi Banten.

C. Metode Analisis Data

Uji Prasyarat

Untuk melakukan uji prasyarat ini dilakukan beberapa cara yaitu ;

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah interval maka digunakan statistik parametis yaitu korelasi produk moment rumus yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y, yaitu bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan antara x dan y.

x : Variabel bebas

y : Variabel terikat

n : Jumlah sample data

Pernyataan yang dinyatakan valid adalah pernyataan yang dimiliki angka korelasinya diatas korelasi r product moment (r_{table}).

2. Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians skor tiap butir soal

σ_t^2 = Varians skor total

Apabila skala tersebut dikelompokkan di dalam lima kelas dalam range yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasi seperti tabel berikut :

Tabel Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s.d 0,20	Kurang Reliabel
0,20 s.d 0,40	Agak Reliabel
0,40 s.d 0,60	Cukup Reliabel
0,60 s.d 0,80	Reliabel
0,80 s.d 1,00	Sangat Reliabel

3. Uji Statistik Deskriptif

- **Uji Asumsi Klasik**
Uji Normalitas
Uji Autokorelasi

Jika terjadi korelasi maka dinamakan pada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variable independen.

Hipotesis yang akan diuji adalah:
 H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)
 H_A : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

1. Uji Multikolinearitas

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r_2 = Koefisien Korelasi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penerapan model regresi berganda adalah menggunakan persamaan sebagai berikut:

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Asosiatif

Setelah melakukan uji prasyarat kemudian menggunakan uji asosiatif menggunakan Secara sebagai berikut :

1. Analisis Korelasi
Untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dalam uji korelasi ini penulis menggunakan korelasi product moment.
2. Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel variabel bebas yang diteliti yaitu Tingkat Absensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikatnya.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Tingkat Absensi

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

H₀ = p = 0, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variable bebas Xi terhadap variable Y.

Nilai t-hitung dapat dicari dengan rumus:

$$t = \frac{b - \beta}{sb}$$

Keterangan:

t = Nilai Hitung

b = Koefisien regresi sampel

β = Koefisien regresi populasi

sb = Galat baku koefisien regresi

b. Uji Simultan (Uji-F)

H₀ : β₁, β₂=0, artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dari seluruh variable Xi terhadap variable terikat Y.

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R)(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = jumlah observasi

K = Jumlah variable termasuk intersep

R² = Koefisien Determinasi

Pada tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% derajat kebebasan dk = (n-k-1), maka dalam penelitian ini pengujian secara bersama pengaruh tingkat absensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan uji F statistiknya adalah:

Jika F hitung > F table maka H₀ ditolak berarti H_a diterima

Jika F hitung < F table maka H₀ diterima H_a ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden (sampel) dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	53	60,9
2	Perempuan	34	39,1
Jumlah		87	100

Sumber : Data Primer yang diolah

2. Usia

Usia responden (sampel) dalam penelitian ini dapat dilihat pada sebagai berikut:

Tabel Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 35	18	20,7
2	35 – 45	30	34,5
3	> 45	39	44,8
Jumlah		87	100

Sumber : Data Primer yang diolah

3. Pendidikan

Usia responden (sampel) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	19	21,8
2	D3	8	9,2
3	S1	43	49,4
4	S2	17	19,6
Jumlah		87	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Rekapitulasi Tanggapan Responden

Variabel Tingkat Absensi (X_1)

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Tingkat Absensi (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	K	J	TP	Total	Total Skor	Skor Ideal
		1	2	3	4	5			
1	Kehadiran anda di tempat kerja.	57	25	5	0	0	87	122	435
		65,51 %	28,74 %	5,75%	0,00%	0,00%	100%	28,04 %	
2	Datang tepat waktu	41	39	7	0	0	87	140	435
		47,12 %	44,83 %	8,05%	0,00%	0,00%	100%	32,18 %	
3	Pulang tepat waktu	54	21	12	0	0	87	132	435
		62,07 %	24,14 %	13,79 %	0,00%	0,00%	100%	30,34 %	
4	Kehadiran anda bila mendapatkan undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam	34	36	17	0	0	87	157	435
		39,08 %	41,38 %	19,54 %	0,00%	0,00%	100%	36,09 %	

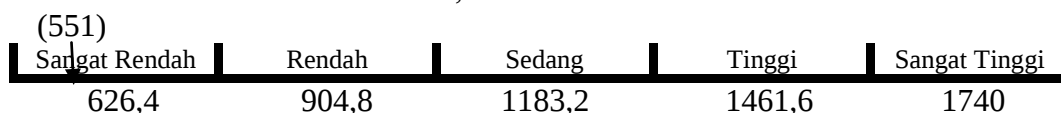
instansi									
TOTAL SKOR								551	
PRESENTASE SKOR								31,66%	

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan data pada tabel diatas, dalam pernyataan 1 dapat dilihat bahwa 57 responden (65,51%) menyatakan sangat sering, 25 responden (28,74%) menyatakan sering, dan 5 responden (5,75%) menyatakan kadang-kadang. Pernyataan 2 dapat dilihat bahwa 41 responden (47,12%) menyatakan sangat sering, 39 responden (44,83%) menyatakan sering, dan 7 responden (8,05%) menyatakan kadang-kadang. Pernyataan 3 dapat dilihat bahwa 54 responden (62,07%) menyatakan sangat sering, 21 responden (24,12%) menyatakan

sering, dan 12 responden (13,79%) menyatakan kadang-kadang. Pernyataan 4 dapat dilihat bahwa 34 responden (39,08%) menyatakan sangat sering, 36 responden (41,38%) menyatakan sering, dan 17 responden (19,54%) menyatakan kadang-kadang. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan dapat dilihat bahwa skor total untuk Tingkat Absensi adalah 551. Jumlah skor tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 4 \times 87 = 1740$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 4 \times 87 = 348$
- Jarak Interval = $(\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) : 5$
 $= (1740 - 348) : 5$
 $= 278,4$
- Presentase Skor = $(\text{Total Skor} : \text{Nilai Maksimum}) \times 100\%$
 $= (551 : 1740) \times 100\%$
 $= 31,66\%$



Gambar Garis Kontinum Tingkat Absensi

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap pernyataan 1 sampai dengan 4 adalah 1740. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan

nilai yang diperoleh 551 atau 31,66% dari skor ideal yaitu 1740. Dengan demikian tingkat absensi pada kategori sangat rendah.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Total	Total Skor	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Penataan cahaya tidak mengganggu pekerjaan	57	20	5	5	0	87	390	435
		65,51 %	22,99 %	5,75 %	5,75 %	0,00%	100%	89,65%	
2	Ventilasi udara di tempat kerja	60	17	8	2	0	87	396	435
		68,97 %	19,54 %	9,19 %	2,30 %	0,00%	100%	91,03%	

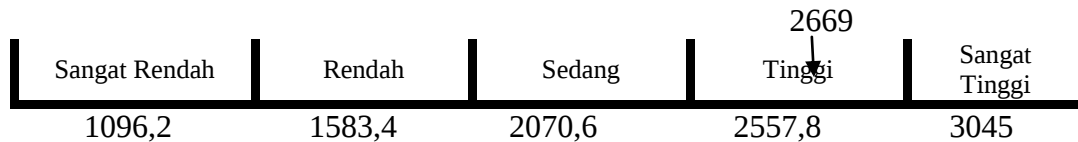
	cukup baik								
3	Tempat kerja jauh dari kebisingan	56	22	7	2	0	87	393	435
		64,37 %	25,29 %	8,04 %	2,30 %	0,00%	100%	90,34%	
4	Ruang kerja terdekori dengan rapih dan pewarnaan yang baik	52	18	16	1	0	87	382	435
		59,77 %	20,69 %	18,39 %	1,15 %	0,00%	100%	87,82%	
5	Lingkungan kerja sudah dirasakan nyaman dan menyenangkan bagi pegawai	39	41	5	2	0	87	378	435
		44,83 %	47,12 %	5,74 %	2,30 %	0,00%	100%	86,90%	
6	Merasa nyaman ditempat kerja	40	39	4	4	0	87	376	435
		45,97 %	44,83 %	4,60 %	4,60 %	0,00%	100%	86,44%	
7	Hubungan antara pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik	49	27	9	2	0	87	384	435
		56,32 %	31,03 %	10,35 %	2,30 %	0,00%	100%	88,27%	
TOTAL SKOR								2699	
PRESENTASE SKOR								88,64%	

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan data pada tabel diatas, dalam pernyataan 1 dapat dilihat bahwa 57 responden (65,51%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (22,99%) menyatakan setuju, 5 responden (5,75%) menyatakan ragu dan 5 responden (5,75%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 2 dapat dilihat bahwa 60 responden (68,97%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (19,54%) menyatakan setuju, 8 responden (9,19%) menyatakan ragu dan 2 responden (2,30%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 3 dapat dilihat bahwa 56 responden (64,37%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (25,29%) menyatakan setuju, 7 responden (8,04%) menyatakan ragu dan 2 responden (2,30%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 4 dapat dilihat bahwa 52 responden (59,77%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (20,69%) menyatakan setuju, 16 responden (18,39%) menyatakan ragu dan 1 responden (1,15%) menyatakan tidak

setuju. Pernyataan 5 dapat dilihat bahwa 39 responden (44,83%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (47,12%) menyatakan setuju, 5 responden (4,74%) menyatakan ragu dan 2 responden (2,30%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 6 dapat dilihat bahwa 40 responden (45,97%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (44,83%) menyatakan setuju, 4 responden (4,60%) menyatakan ragu dan 4 responden (4,60%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 7 dapat dilihat bahwa 49 responden (56,32%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (31,03%) menyatakan setuju, 9 responden (10,35%) menyatakan ragu dan 2 responden (2,30%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan dapat dilihat bahwa skor total untuk Lingkungan Kerja adalah 2699. Jumlah skor tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- a. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 7 \times 87 = 3045$
- b. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 7 \times 87 = 609$
- c. Jarak Interval = $(\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) : 5$
= $(3045 - 609) : 5$
= $487,2$
- d. Presentase Skor = $(\text{Total Skor} : \text{Nilai Maksimum}) \times 100\%$
= $(2699 : 3045) \times 100\%$
= $88,64\%$



Gambar Garis Kontinum Lingkungan Kerja

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap pernyataan 1 sampai dengan 7 adalah 3045. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan

nilai yang diperoleh 2699 atau 88,64% dari skor ideal yaitu 3045. Dengan demikian tingkat absensi pada kategori sangat tinggi.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Total	Total Skor	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	52	27	5	3	0	87	389	435
		59,77%	31,03%	5,75%	3,45%	0,00%	100%	89,42%	
2	Selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	40	42	3	2	0	87	381	435
		45,97%	48,28%	3,45%	2,30%	0,00%	100%	87,59%	
3	Memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan	36	43	6	2	0	87	374	435
		41,38%	49,42%	6,90%	2,30%	0,00%	100%	85,98%	
4	Berusaha bekerja sesuai dengan target pekerjaan	44	29	13	1	0	87	377	435
		50,58%	33,33%	14,94%	1,15%	0,00%	100%	86,67%	
5	Hasil pekerjaan yang selesaika	44	28	11	4	0	87	373	435
		50,58%	32,18%	12,64%	4,60%	0,00%	100%	85,75%	

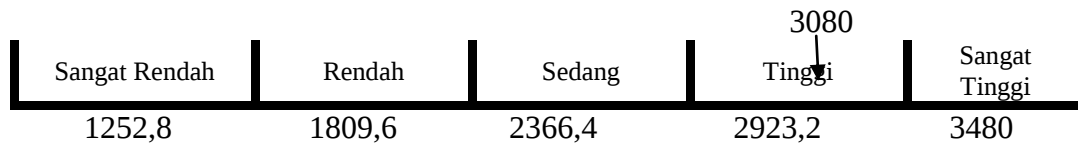
	n selalu memuask an pimpinan								
6	Selalu menetapkan target waktu dalam bekerja	65 74,71%	12 13,79%	9 10,35%	1 1,15%	0 0,00 %	87 100%	402 92,41%	435
7	Semua peraturan dalam bekerja selalu ditaati dengan baik	60 68,97%	13 14,94%	12 13,79%	2 2,30%	0 0,00 %	87 100%	392 90,11%	435
8	Bekerja sesuai dengan tupoksi	58 66,67%	17 19,54%	10 11,49%	2 2,30%	0 0,00 %	87 100%	392 90,11%	435
TOTAL SKOR								3080	
PRESENTASE SKOR								88,50%	

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan data pada tabel diatas, dalam pernyataan 1 dapat dilihat bahwa 52 responden (59,77%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (31,03%) menyatakan setuju, 5 responden (5,75%) menyatakan ragu dan 3 responden (2,45%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 2 dapat dilihat bahwa 40 responden (45,97%) menyatakan sangat setuju, 42 responden (48,28%) menyatakan setuju, 3 responden (3,45%) menyatakan ragu dan 2 responden (2,30%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 3 dapat dilihat bahwa 36 responden (41,38%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (49,42%) menyatakan setuju, 6 responden (6,90%) menyatakan ragu dan 2 responden (2,30%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 4 dapat dilihat bahwa 44 responden (50,58%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (33,33%) menyatakan setuju, 13 responden (14,94%) menyatakan ragu dan 1 responden (1,15%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 5 dapat dilihat bahwa 44 responden (50,58%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (32,18%) menyatakan

setuju, 11 responden (12,64%) menyatakan ragu dan 4 responden (4,60%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 6 dapat dilihat bahwa 65 responden (74,71%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (13,79%) menyatakan setuju, 9 responden (10,35%) menyatakan ragu dan 1 responden (1,15%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 7 dapat dilihat bahwa 60 responden (68,97%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (14,94%) menyatakan setuju, 12 responden (13,79%) menyatakan ragu dan 2 responden (2,30%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan 8 dapat dilihat bahwa 58 responden (66,67%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (19,54%) menyatakan setuju, 10 responden (11,49%) menyatakan ragu dan 2 responden (2,30%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja Pegawai adalah 3080. Jumlah skor tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- a. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 8 \times 87 = 3480$
- b. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 8 \times 87 = 696$
- c. Jarak Interval = $(\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) : 5$
 $= (3480 - 696) : 5$
 $= 556,8$
- d. Presentase Skor = $(\text{Total Skor} : \text{Nilai Maksimum}) \times 100\%$
 $= (3080 : 3480) \times 100\%$
 $= 88,50\%$



Gambar Garis Kontinum Kinerja Pegawai

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap pernyataan 1 sampai dengan 8 adalah 3480. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 3080 atau 88,50% dari skor ideal yaitu 3480. Dengan demikian tingkat absensi pada kategori sangat tinggi.

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan

skor total individu. Untuk menguji validitas instrumen, maka digunakan analisis dengan SPSS. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $87 - 2$ atau $df = 85$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,2108; jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Uji Validitas Instrumen secara rinci dapat dilihat dari Tabel Hasil Uji Validitas Instrument

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Tingkat Absensi	Pernyataan 1	0,833	0,2108	Valid
	Pernyataan 2	0,828	0,2108	Valid
	Pernyataan 3	0,827	0,2108	Valid
	Pernyataan 4	0,793	0,2108	Valid
Lingkungan Kerja	Pernyataan 1	0,703	0,2108	Valid
	Pernyataan 2	0,769	0,2108	Valid
	Pernyataan 3	0,674	0,2108	Valid
	Pernyataan 4	0,775	0,2108	Valid
	Pernyataan 5	0,752	0,2108	Valid
	Pernyataan 6	0,771	0,2108	Valid
	Pernyataan 7	0,705	0,2108	Valid
Kinerja Pegawai	Pernyataan 1	0,684	0,2108	Valid
	Pernyataan 2	0,682	0,2108	Valid
	Pernyataan 3	0,673	0,2108	Valid
	Pernyataan 4	0,738	0,2108	Valid

	Pernyataan 5	0,760	0,2108	Valid
	Pernyataan 6	0,774	0,2108	Valid
	Pernyataan 7	0,660	0,2108	Valid
	Pernyataan 8	0,738	0,2108	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Dari tabel-tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel

dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach alpha	Perbandingan	Keterangan
Tingkat Absensi	0,832	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,858	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,861	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Dari Keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variable memiliki Cronbach Alpha > 0,70. Dengan demikian variabel (Tingkat Absensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai) dapat dikatakan reliabel.

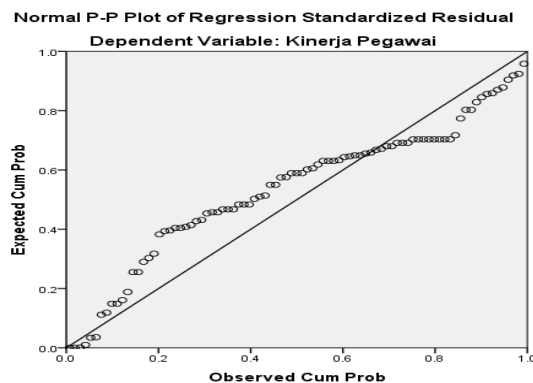
Uji Asumsi Klasik

Pengujian jenis ini digunakan untuk menguji asumsi, apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik layak uji atau tidak. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa multikorelasi, autokorelasi, dan heteroskedastisitas tidak terdapat dalam model yang digunakan dan data yang digunakan terdistribusi normal. Jika semua itu terpenuhi bahwa model analisis telah layak digunakan (Gujarati, 2003).

Uji Normalitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model

regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *Normal Probability Plot* yang dihasilkan melalui perhitungan SPSS. Apabila grafik tersebut menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti arah garis tersebut atau berada disekitar dan sepanjang garis 45^0 , maka regresi memiliki distribusi data normal, sebaliknya jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Berikut merupakan hasilnya:



Gambar Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas merupakan output SPSS untuk pengujian normalitas data. Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal. Maka hal ini menunjukkan bahwa data mengikuti pola distribusi normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin Watson, yaitu dengan membandingkan angka Durbin-Watson hitung (DW) dengan nilai kritisnya (dL dan dU). Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya otokorelasi dapat diketahui dengan deteksi uji *Durbin Watson Test* (DW) yang telah ada klasifikasinya untuk menilai perhitungan yang

diperoleh, jika DW terletak diantara du dan 4-du maka disimpulkan tidak terjadi Autokorelasi (Algifari, 2000).

Kriteria pengambilan kesimpulan :

- Jika $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, maka terdapat autokorelasi.
- Jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terdapat autokorelasi.
- Jika $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive).

Dengan ukuran sample $n = 87$, $\alpha = 0,05$ dan banyaknya variabel independen $k = 2$, didapat nilai kritis $dL = 1,604$ dan $dU = 1,698$.

Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada gambar berikut :

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.421

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Absensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,442. Karena nilainya berada diantara $dU (1,698) < DW (1,421) < 4 - dU$

(1,698), maka dapat disimpulkan bahwa pada data tersebut tidak terjadi pelanggaran asumsi autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menunjukkan apakah terdapat hubungan (korelasi) yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas yang terdapat dalam model, yaitu koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu (Algifari, 2000: 84). Untuk

mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat harga VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS. Apabila nilai *tolerance*-nya diatas 0,1 dan VIF dibawah 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013).

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Tingkat Absensi	.404	2.476
Lingkungan Kerja	.404	2.476

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

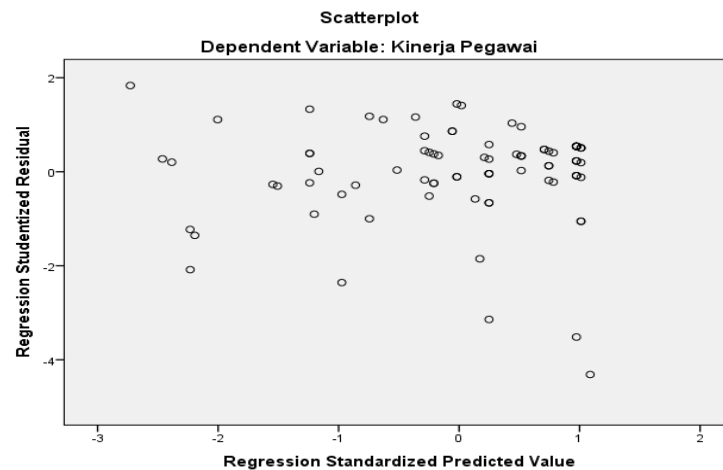
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Tabel di atas merupakan hasil output SPSS pengujian multikolinieritas data. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai VIF berada di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Untuk menguji ada

tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap variabel bebas dengan nilai mutlak residualnya menggunakan korelasi Rank Spearman. Kriteria uji tolak Ho atau terdapat heteroskedastisitas jika nilai probabilitas korelasi lebih rendah dibandingkan 0,05. Bisa juga Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel di atas menggambarkan hasil output SPSS pengujian heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pola titik menyebar tidak teratur. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Tingkat Absensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.444	3.245

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Absensi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.457 \times 100\% \\ &= 45,7\% \end{aligned}$$

Artinya, variabel Tingkat Absensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 45,7%. Sedangkan sisanya sebesar 54,3% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh Tingkat Absensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Tingkat Absensi

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Hasil pengolahan *software SPSS* untuk analisis regresi disajikan pada tabel berikut:

Tabel Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.316	5.603		1.841	.069
Tingkat Absensi	.112	.248	.057	.451	.653
Lingkungan Kerja	.786	.138	.719	5.684	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 10,316 + (0,112)X_1 + 0,786X_2$$

Nilai koefisien regresi pada variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya. Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 10,316. Artinya, jika variabel Kinerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel bebasnya (Tingkat Absensi dan Lingkungan Kerja), maka besarnya rata-rata nilai Kinerja Pegawai (Y) bernilai 1031,6. Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Pegawai

(Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara Tingkat Absensi (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,112 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai Tingkat Absensi (X_1) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,2%. Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan satu arah antara Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,786 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai Lingkungan Kerja (X_2) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 78,6%.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Hipotesis:

Ho1 : $\beta_1 = 0$ Tingkat Absensi (X_1) secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$ Tingkat Absensi (X_1) secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Ho2 : $\beta_2 = 0$ Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Ha2 : $\beta_2 \neq 0$ Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji :

$$t_{\text{hit}} = \frac{b}{Se(b)}, \text{ derajat bebas} = n-k-1$$

- Kriteria Uji :
1. Terima H_0 jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
 2. Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Df	t table	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X_1	0,451	84	1,66	0,653	Ho diterima	Tidak Signifikan
X_2	5,684			0,000	Ho ditolak	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel Tingkat Absensi (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,451. Karena t hitung (0,451) < t tabel (1,66) maka H_0 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Absensi (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,684. Karena t hitung (5,684) > t tabel (1,66) maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji F statistik.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan Tingkat Absensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : Ada pengaruh yang signifikan Tingkat Absensi dan Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$$\alpha = 5\%$$

Statistik Uji:

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

- Kriteria Uji :
1. Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
 2. Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha; (df1, df2)} ; df1 = k, df2 = n-k-1$$

Hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	744.413	2	372.207	35.348	.000 ^b
Residual	884.506	84	10.530		
Total	1628.920	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Absensi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 35,348. Karena nilai F hitung (35,348) > F tabel (3,10) dan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Tingkat Absensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya dan telah menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian dalah sebagai berikut :

1. Tingkat Absensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Banten. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung variable tingkat absensi sebesar 0,451, t hitung lingkungan kerja 5,684. Nilai t tabel sebesar 1,66. Maka secara parsial variabel Tingkat Absensi (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 35,348 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,10. Karena F

hitung lebih besar dari F tabel, maka secara keseluruhan tingkat absensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Folino, David F. 2007. *Manajemen Karyawan Memimpin Karyawan Dengan Sukses*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- _____. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

JURNAL

Amran. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*.

Logahan. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem*. Tarakanita.

Septianto Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petaya Raya Semarang*.

