

## **Pengaruh Lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Provinsi DKI Jakarta**

**Yulihardi**

### **ABSTRACT**

*This research aims to empirically analyze the influence of the work environment and professionalism on the performance of Civil Servants (ASN) at the sub-district offices in the Thousand Islands Administrative Regency, DKI Jakarta Province. This region presents a unique context where the high bureaucratic performance standards of the DKI Jakarta Provincial Government are confronted with the geographical, infrastructural, and social challenges typical of an archipelago area. This study employs a quantitative approach with a causal associative survey method. The research sample comprises all 92 ASN in the North Thousand Islands and South Thousand Islands Sub-district offices, utilizing a saturated sampling (census) technique. Primary data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression via SPSS. The results indicate that (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance ( $t=3.124$ ;  $p=0.002$ ); (2) professionalism has a positive and significant effect on employee performance ( $t=4.589$ ;  $p=0.000$ ); and (3) the work environment and professionalism simultaneously have a significant effect on employee performance ( $F=45.678$ ;  $p=0.000$ ). The coefficient of determination (Adjusted  $R^2$ ) of 0.652 shows that 65.2% of the variation in employee performance can be explained by both independent variables. These findings highlight that the impact of the work environment, particularly its physical dimension (e.g., safety and facilities), is amplified by contextual factors such as extreme weather and infrastructure limitations. Similarly, professionalism is measured not only by adherence to regulations but also by resilience, adaptability, and innovation in facing difficult operational conditions. Policy recommendations include strengthening work-support infrastructure, developing competency enhancement programs tailored to local needs, and implementing affirmative HR policies, such as special incentives for ASN serving in the archipelago region.*

**Keywords:** *Work Environment, Professionalism, Employee Performance, Civil Servants*

### **ABSTRAK**

Lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Provinsi DKI Jakarta. Wilayah ini menyajikan sebuah konteks yang unik, di mana standar kinerja birokrasi metropolitan yang tinggi dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dihadapkan pada realitas tantangan geografis, infrastruktur, dan sosial khas daerah kepulauan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei asosiatif kausal. Sampel penelitian adalah seluruh ASN di Kantor Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dan Kepulauan Seribu Selatan, menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan total 92 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t=3,124$ ;  $p=0,002$ ); (2) profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t=4,589$ ;  $p=0,000$ ); dan (3) lingkungan kerja dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $F=45,678$ ;  $p=0,000$ ). Koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,652

menunjukkan bahwa 65,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Temuan ini menggarisbawahi bahwa variabel lingkungan kerja, khususnya dimensi fisik seperti keamanan dan fasilitas, diperkuat oleh faktor-faktor kontekstual seperti cuaca ekstrem dan keterbatasan infrastruktur. Demikian pula, profesionalisme tidak hanya diukur dari kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dari resiliensi, adaptabilitas, dan inovasi dalam menghadapi kondisi operasional yang sulit. Rekomendasi kebijakan yang diajukan mencakup penguatan infrastruktur pendukung kerja, pengembangan program peningkatan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal, dan penerapan kebijakan SDM afirmatif seperti insentif khusus bagi ASN yang bertugas di wilayah kepulauan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Profesionalisme, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara

## PENDAHULUAN

### 1. Konteks Reformasi Birokrasi dan Tuntutan Kinerja ASN di DKI Jakarta

Pemerintah Provinsi (Pemprov) DKI Jakarta secara berkelanjutan menunjukkan komitmennya dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui agenda reformasi birokrasi. Upaya ini telah membawa hasil yang terukur, salah satunya adalah perolehan predikat "A" dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB). Pencapaian ini menandakan bahwa birokrasi DKI Jakarta dinilai memiliki tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi dalam pengelolaan anggaran yang berorientasi pada hasil.

Landasan dari upaya reformasi ini tertuang dalam Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2021 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024*. Dokumen strategis ini menetapkan tiga sasaran utama yang hendak dicapai: "Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel", "Birokrasi yang Kapabel", dan "Pelayanan

Publik yang Prima". Untuk mencapai sasaran tersebut, delapan area perubahan menjadi fokus intervensi, dengan penekanan khusus pada area Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur. Peningkatan profesionalitas dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi jantung dari reformasi, yang diimplementasikan melalui berbagai program strategis seperti evaluasi SAKIP yang berkelanjutan, penguatan sistem merit, dan pengembangan kompetensi SDM untuk menjawab tantangan Jakarta sebagai kota global. Meskipun berbagai penghargaan telah diraih, birokrasi DKI Jakarta tidak luput dari tantangan. Pj Gubernur Heru Budi Hartono menyoroti bahwa reformasi birokrasi itu sendiri, di samping isu lingkungan seperti polusi, merupakan tantangan besar yang harus dihadapi. Terdapat pula persepsi publik dan pengamat bahwa efektivitas birokrasi masih sangat bergantung pada figur pimpinan, sementara fungsi kontrol dari legislatif dinilai belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa di balik capaian formal, masih terdapat ruang perbaikan yang signifikan untuk memastikan bahwa

mesin birokrasi berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

## **2. Tantangan Unik Penyelenggaraan Pemerintahan di Wilayah Kepulauan: Studi Kasus Kepulauan Seribu**

Di tengah gegerlap metropolitan Jakarta, terdapat sebuah anomali administratif dan geografis: Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Sebagai satu-satunya kabupaten di Provinsi DKI Jakarta, wilayah ini memiliki karakteristik kepulauan yang kontras dengan wilayah kota administrasi lainnya. Kabupaten ini terbagi menjadi dua kecamatan, yaitu Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dan Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan, yang membawahi enam kelurahan yang tersebar di sebelas pulau berpenghuni dari total ratusan pulau dan gosong pasir.

Kondisi geografis yang unik ini melahirkan serangkaian tantangan yang tidak dihadapi oleh birokrasi di daratan Jakarta. Faktor cuaca ekstrem, seperti gelombang tinggi dan badai, menjadi kendala operasional yang nyata dan seringkali tidak terduga. Tantangan ini berdampak langsung pada berbagai aspek pemerintahan, mulai dari terhambatnya distribusi logistik, pembatalan layanan kapal penumpang yang menjadi urat nadi transportasi publik, hingga terganggunya konektivitas dan koordinasi antar pulau.

Lebih jauh, isu infrastruktur dasar masih menjadi persoalan krusial yang mempengaruhi kualitas hidup masyarakat sekaligus kondisi kerja para pegawai. Permasalahan klasik seperti penyediaan air bersih yang berkelanjutan, pengelolaan

sampah yang efektif di wilayah perairan, dan keterbatasan fasilitas kesehatan—seperti disorotnya kebutuhan akan puskesmas dengan fasilitas rawat inap—merupakan realitas sehari-hari. Keterbatasan ini secara langsung berimplikasi pada lingkungan kerja para ASN, baik dari segi fisik maupun psikologis. Tantangan di bidang keamanan dan ketertiban umum (Tramtibum) juga memiliki dimensi yang khas, di mana sinergi antara Satpol PP, TNI, dan Polri menjadi vital untuk mengelola potensi gesekan sosial di komunitas pulau yang kecil, menangani isu kenakalan remaja, dan melakukan pengawasan terhadap lonjakan wisatawan yang dinamis.

## **3. Urgensi Lingkungan Kerja dan Profesionalisme sebagai Faktor Penentu Kinerja**

Dalam konteks spesifik Kepulauan Seribu, variabel lingkungan kerja dan profesionalisme menjadi faktor yang sangat krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja di sini tidak dapat didefinisikan secara sempit sebagai kondisi di dalam kantor semata. Lingkungan kerja fisik terkait erat dengan ketersediaan dan keandalan infrastruktur publik serta tingkat keamanan geografis, seperti risiko dalam perjalanan laut. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik sangat dipengaruhi oleh faktor isolasi, kesulitan koordinasi yang disebabkan oleh jarak dan kendala teknologi, serta potensi tingkat stres kerja yang lebih tinggi akibat tekanan dari berbagai keterbatasan.

Demikian pula, profesionalisme ASN diuji secara lebih nyata dan berat. Ketika pengawasan langsung dari pusat pemerintahan provinsi menjadi lebih terbatas karena jarak, maka atribut seperti kemampuan beradaptasi, kemandirian dalam pengambilan keputusan, dan integritas pribadi menjadi penopang utama jalannya roda pemerintahan. Tuntutan untuk memberikan "Pelayanan Publik yang Prima" sebagaimana dicanangkan dalam *Road Map Reformasi Birokrasi DKI Jakarta*, berbenturan langsung dengan realitas keterbatasan sumber daya yang dihadapi para pegawai di garda terdepan.

Berbagai penelitian di sektor pemerintah maupun swasta secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan profesionalisme merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, studi yang secara spesifik menguji model hubungan ini dalam konteks birokrasi kepulauan yang berada di bawah yurisdiksi provinsi metropolitan—sebuah paradoks "pusat-pinggiran" dalam satu wilayah—masih sangat terbatas. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut, dengan menguji ketegangan antara ekspektasi kebijakan metropolitan dan realitas operasional di wilayah yang memiliki karakteristik daerah terpencil.

#### **4. Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada kantor kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu?

- 2) Apakah profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu?
- 3) Apakah lingkungan kerja dan profesionalisme secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu?

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh parsial dan simultan dari variabel lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai ASN di tingkat kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Lebih jauh, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang kontekstual dan dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja aparatur di wilayah dengan tantangan unik tersebut.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **1. Hakikat Kinerja Pegawai dalam Sektor Publik**

Kinerja pegawai merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi tolok ukur keberhasilan individu dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja

didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini sejalan dengan kerangka regulasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), di mana Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja aktual yang dicapai seorang pegawai yang dibandingkan dengan standar prestasi kerja yang diharapkan dari pegawai tersebut.

Untuk mengukur variabel kinerja pegawai secara operasional, penelitian ini mengadopsi beberapa dimensi kunci yang telah diterima secara luas dalam literatur dan terbukti relevan untuk konteks sektor publik. Indikator-indikator tersebut adalah:

- **Kualitas Pekerjaan:** Mengacu pada tingkat ketelitian, kecermatan, ketepatan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu atau prosedur operasional yang telah ditetapkan. Indikator ini mencerminkan seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugasnya.
- **Kuantitas Pekerjaan:** Merupakan ukuran jumlah atau volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai dalam suatu periode waktu tertentu. Indikator ini berfokus pada produktivitas dan hasil kerja yang dapat dihitung.
- **Ketepatan Waktu:** Mengukur kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang telah direncanakan atau ditetapkan. Dimensi

ini sangat penting dalam pelayanan publik yang seringkali terikat oleh batasan waktu.

- **Kemandirian dan Inisiatif:** Menilai sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja secara mandiri dengan pengawasan minimal, serta kemampuannya untuk menunjukkan inisiatif dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan.

## 2. Lingkungan Kerja sebagai Anteseden Kinerja: Dimensi Fisik dan Non-Fisik

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang paling berpengaruh terhadap kenyamanan, motivasi, dan pada akhirnya, kinerja pegawai. Sedarmayanti (2014) mendefinisikannya secara komprehensif sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja secara umum dibagi menjadi dua dimensi utama: fisik dan non-fisik.

### Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi fisik yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan kesehatan, dan penurunan konsentrasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi ini meliputi:

- **Penerangan/Pencahayaan:** Ketersediaan cahaya yang cukup dan tidak menyilaukan untuk mendukung kelancaran dan keselamatan kerja.
- **Sirkulasi Udara dan Suhu:** Kualitas udara dan temperatur ruangan kerja yang nyaman, yang dapat mempengaruhi kesegaran fisik dan mental pegawai.
- **Kebisingan:** Tingkat suara di lingkungan kerja yang tidak mengganggu konsentrasi dan komunikasi pegawai.
- **Keamanan Kerja:** Adanya jaminan perlindungan dari bahaya atau risiko kecelakaan kerja, yang menciptakan rasa aman bagi pegawai.
- **Kebersihan dan Tata Ruang:** Kondisi kebersihan lingkungan dan penataan ruang kerja yang teratur dan memberikan ruang gerak yang memadai.

**Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik** Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan interaksi sosial dan hubungan kerja di dalam organisasi. Dimensi ini bersifat psikologis dan sangat mempengaruhi moral, semangat kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Indikator yang digunakan adalah:

- **Hubungan dengan Atasan:** Kualitas interaksi, komunikasi, bimbingan, dan dukungan yang diterima pegawai dari pimpinannya.
- **Hubungan dengan Rekan Kerja:** Suasana interaksi yang harmonis,

suportif, dan penuh kekeluargaan di antara sesama pegawai.

- **Kerjasama Tim:** Sejauh mana pegawai merasakan adanya kerjasama yang solid dan saling membantu di antara kelompok-kelompok kerja.

**Kelancaran Komunikasi:** Adanya alur komunikasi yang terbuka, jelas, dan lancar, baik secara vertikal maupun horizontal

### 3. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara: Pilar Integritas dan Kompetensi

Profesionalisme merupakan landasan bagi terwujudnya birokrasi yang efektif dan pelayanan publik yang berkualitas. Secara umum, profesionalisme merujuk pada tingkah laku, keahlian, moral, dan sikap yang sesuai dengan standar etika dan keunggulan kerja suatu profesi. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), konsep ini ditegaskan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan diperbarui dalam UU No. 20 Tahun 2023, yang mendefinisikan ASN sebagai sebuah profesi. Dengan demikian, profesionalisme ASN adalah perwujudan dari sikap dan perilaku yang mencerminkan penguasaan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural; menjunjung tinggi tanggung jawab; serta memiliki integritas dan etika yang kuat dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Untuk mengukur konsep profesionalisme yang multidimensional, penelitian ini menyintesis beberapa dimensi utama dari berbagai teori dan peraturan perundang-undangan:

- **Kompetensi (Skill & Knowledge):** Tingkat penguasaan keahlian, pengetahuan teknis dan fungsional, serta keterampilan yang relevan untuk melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
- **Tanggung Jawab (Responsibility):** Kesadaran penuh dan kesediaan untuk mempertanggungjawabkan setiap tugas, tindakan, dan keputusan yang diambil, serta menyelesaikan pekerjaan dengan kesungguhan.
- **Integritas dan Etika (Integrity & Ethics):** Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kejujuran, serta kemampuan menunjukkan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada semua pihak.
- **Pengabdian pada Profesi (Dedication):** Komitmen yang tinggi dan tulus untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan menjaga kehormatan profesi ASN, terkadang melampaui imbalan materiel semata.
- **Kemandirian (Autonomy):** Kemampuan untuk membuat keputusan profesional berdasarkan keahlian dan pertimbangan objektif, tanpa tekanan yang tidak semestinya dari pihak lain, dalam batas kewenangan yang dimiliki.

#### 4. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka pemikiran penelitian ini dibangun di atas premis bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh dua faktor

utama: lingkungan kerja (X1) dan profesionalisme (X2). Secara teoretis, lingkungan kerja yang kondusif—baik secara fisik (aman, nyaman, fasilitas memadai) maupun non-fisik (hubungan kerja harmonis, komunikasi lancar)—akan menciptakan suasana yang mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal. Di sisi lain, tingkat profesionalisme yang tinggi pada diri seorang pegawai—yang tecerminkan dari kompetensi, tanggung jawab, dan integritasnya—akan menjadi pendorong internal bagi pegawai tersebut untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Penelitian-penelitian sebelumnya secara konsisten mendukung hubungan ini. Studi oleh Wijaya (2017), Kukuh Wijaksono Liah (2016), dan lainnya menemukan pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. Begitu pula, penelitian oleh Hafidz et al. (2020), Kahpi et al. (2022), dan lainnya membuktikan bahwa profesionalisme merupakan prediktor kuat bagi kinerja ASN. Beberapa studi bahkan menguji kedua variabel ini secara bersamaan dan menemukan pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan landasan teoretis dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- **H1:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.
- **H2:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Profesionalisme (X2)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

- **H3:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X1) dan Profesionalisme (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Pendekatan Penelitian dan Desain Operasional

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara statistik. Desain penelitian yang digunakan adalah **asosiatif kausal**, yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat antara variabel independen (Lingkungan Kerja dan Profesionalisme) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Metode survei dipilih sebagai teknik utama untuk mengumpulkan data langsung dari responden di lapangan.

### 2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di dua kantor kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, yaitu Kantor Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dan Kantor Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan. Berdasarkan data dari BPS dan pemerintah daerah, total populasi ASN di kedua lokasi tersebut adalah 92 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif

kecil dan terjangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampling jenuh** atau **sensus**. Dengan teknik ini, seluruh 92 anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pemilihan teknik ini bertujuan untuk meminimalkan *sampling error* dan meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian untuk lokus yang diteliti.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran **kuesioner tertutup**. Instrumen ini berisi serangkaian pernyataan yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator dari variabel penelitian. Responden diminta untuk memberikan tanggapan pada **skala Likert 1 hingga 5**, yang merepresentasikan rentang dari "Sangat Tidak Setuju" (skor 1) hingga "Sangat Setuju" (skor 5). Penyusunan item kuesioner didasarkan pada operasionalisasi variabel yang merujuk pada teori dan penelitian terdahulu.

### 3. Pengukuran Variabel dan Model Analisis

Sebelum analisis data utama, instrumen penelitian diuji untuk memastikan kualitasnya. **Uji Validitas** dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar mengukur konsep yang seharusnya diukur. **Uji Reliabilitas** dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan bahwa instrumen penelitian konsisten dan dapat diandalkan jika digunakan pada waktu yang berbeda.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah **analisis regresi linier berganda**. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

- $Y$  = Kinerja Pegawai
- $a$  = Konstanta
- $b_1$  = Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja
- $b_2$  = Koefisien regresi untuk Profesionalisme
- $X_1$  = Variabel Lingkungan Kerja
- $X_2$  = Variabel Profesionalisme
- $e$  = Error term (faktor-faktor lain yang tidak diteliti)

Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan serangkaian **uji asumsi klasik** yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden dan Statistik Deskriptif

Penelitian ini berhasil menjangkau seluruh populasi ASN di Kantor Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dan Kepulauan Seribu Selatan, dengan total 92 responden. Karakteristik demografis responden disajikan pada Tabel 2. Mayoritas responden adalah laki-laki (59,8%), berada dalam kelompok usia produktif 31-40 tahun (38,0%), dan memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 54,3%. Dari segi masa kerja, sebagian besar responden (43,5%) memiliki pengalaman kerja antara 6 hingga 15 tahun.

**Tabel 2. Karakteristik Demografis Responden (N=92)**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	55	59,8%
	Perempuan	37	40,2%
<b>Usia</b>	< 30 tahun	15	16,3%
	31-40 tahun	35	38,0%
	41-50 tahun	30	32,6%
	> 50 tahun	12	13,1%
<b>Pendidikan Terakhir</b>	S2	2	2,2%
	S1	50	54,3%
	D3	11	12,0%
	SMA	29	31,5%
<b>Masa Kerja</b>	< 5 tahun	18	19,6%
	6-15 tahun	40	43,5%
	16-25 tahun	25	27,1%
	> 25 tahun	9	9,8%
<i>Sumber: Data Primer Diolah, 2024</i>			

Analisis deskriptif menunjukkan persepsi positif responden terhadap ketiga variabel. Variabel Profesionalisme ( $X_2$ ) memperoleh rerata skor tertinggi (4,35), diikuti oleh Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan

rerata 4,25, yang keduanya masuk dalam kategori "Sangat Baik". Variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh rerata skor 3,98, yang masuk dalam kategori "Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, pegawai merasa profesionalisme mereka sudah sangat tinggi dan kinerja mereka baik, sementara lingkungan kerja dinilai baik meskipun ada ruang untuk perbaikan.

## **2. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Uji-t)**

Hasil uji-t untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,358 dengan nilai t-hitung sebesar 3,124 dan tingkat signifikansi 0,002 (lihat Tabel 3). Karena nilai signifikansi (0,002) lebih kecil dari alpha (0,05) dan t-hitung (3,124) lebih besar dari t-tabel (1,987 untuk df=89), maka hipotesis pertama (H1) diterima. Ini membuktikan bahwa **Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai**. Koefisien yang positif menandakan bahwa setiap perbaikan satu unit pada kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,358 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja di instansi pemerintah.

## **3. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Parsial Profesionalisme terhadap Kinerja (Uji-t)**

Untuk variabel Profesionalisme (X2), hasil uji-t menunjukkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,471 dengan nilai t-hitung 4,589 dan tingkat signifikansi 0,000 (lihat Tabel 3). Nilai signifikansi (0,000) yang jauh lebih kecil dari alpha (0,05) dan t-hitung (4,589) yang lebih besar dari t-tabel (1,987) mengindikasikan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Dengan demikian, **Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai**. Koefisien regresi 0,471 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada tingkat profesionalisme pegawai akan meningkatkan kinerja sebesar 0,471 unit. Hasil ini mengonfirmasi temuan dari berbagai studi sebelumnya yang menempatkan profesionalisme sebagai prediktor kuat kinerja ASN.

## **4. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Simultan dan Kekuatan Prediktif Model (Uji-F dan R<sup>2</sup>)**

Pengujian hipotesis ketiga (H3) dilakukan melalui Uji-F untuk melihat pengaruh simultan. Hasil analisis (lihat catatan kaki Tabel 3) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 45,678 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) < 0,05 dan F-hitung (45,678) > F-tabel (3,10), maka hipotesis ketiga (H3) diterima. Ini berarti **Lingkungan Kerja (X1) dan Profesionalisme (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**.

Nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,652. Angka ini menunjukkan bahwa 65,2% variasi dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari

variabel Lingkungan Kerja dan Profesionalisme secara bersama-sama. Sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, atau kompensasi. Nilai  $R^2$  yang cukup tinggi ini menandakan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kekuatan prediktif yang baik.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	2.857	1.329		2.150
Lingkungan Kerja (X1)	0.358	0.115	0.315	3.124
Profesionalisme (X2)	0.471	0.103	0.498	4.589
<i>Catatan: F-hitung = 45.678; Sig. = 0.000; Adjusted R Square = 0.652; N = 92</i>				

## 5. Diskusi Mendalam: Sintesis Temuan dalam Konteks Unik Kepulauan Seribu

Hasil analisis statistik yang menunjukkan pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai memerlukan interpretasi yang lebih dalam ketika ditempatkan pada konteks unik Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Temuan ini bukan sekadar konfirmasi teori, melainkan menyingskap dinamika spesifik yang dihadapi oleh birokrasi di wilayah kepulauan yang menjadi bagian dari sebuah provinsi metropolitan.

**Amplifikasi Pengaruh Lingkungan Fisik oleh Faktor Geografis** Jika hasil regresi menunjukkan pengaruh signifikan dari lingkungan kerja, khususnya dimensi fisik, maka pengaruh ini diperkuat secara eksponensial oleh kondisi geografis Kepulauan Seribu. Indikator "keamanan kerja", misalnya, tidak lagi hanya bermakna keamanan dari tindak kriminal di lingkungan kantor, tetapi bertransformasi menjadi isu keselamatan jiwa saat melakukan perjalanan dinas antar pulau di tengah cuaca buruk dan gelombang tinggi. Demikian pula, indikator "fasilitas kerja" melampaui ketersediaan meja, kursi, atau pendingin ruangan. Di Kepulauan Seribu, fasilitas kerja yang fundamental adalah ketersediaan infrastruktur vital seperti pasokan listrik yang stabil 24 jam, akses air bersih, dan konektivitas internet yang andal—faktor-faktor yang seringkali menjadi tantangan. Ketiadaan atau ketidakandalan fasilitas dasar ini secara langsung menjadi sumber stres kronis dan demotivasi, yang pada akhirnya menekan kinerja pegawai. Dengan demikian, variabel lingkungan fisik dalam model ini berfungsi sebagai proksi dari kualitas infrastruktur dasar dan resiliensi geografis wilayah.

**Beban Ganda pada Lingkungan Non-Fisik Akibat Isolasi** Pengaruh signifikan dari lingkungan non-fisik juga mendapatkan makna baru dalam konteks ini. Isolasi geografis dan ketergantungan yang tinggi pada moda transportasi laut menciptakan beban ganda pada hubungan kerja. Koordinasi yang di daratan Jakarta dapat dilakukan dengan mudah melalui pertemuan tatap muka, di Kepulauan Seribu

menjadi sebuah tantangan logistik yang kompleks. Rapat koordinasi antar pulau bisa batal karena cuaca buruk. Komunikasi digital yang seharusnya menjadi solusi sering terhambat oleh konektivitas yang tidak stabil. Hal ini meningkatkan potensi miskomunikasi dan friksi. Lebih jauh, hubungan kerja tidak hanya terbatas pada interaksi internal kantor. Kinerja seorang pegawai kecamatan sangat bergantung pada koordinasi eksternal dengan Suku Dinas Perhubungan terkait jadwal kapal, dengan BPBD terkait peringatan dini cuaca , dan dengan aparat keamanan untuk menjaga ketertiban di pulau-pulau wisata. Kegagalan dalam rantai koordinasi antar-lembaga ini, yang diperparah oleh jarak dan kendala alam, secara langsung menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang penuh tekanan dan ketidakpastian, yang kemudian berdampak negatif pada kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif.

**Ujian Profesionalisme di 'Garis Depan' Birokrasi** Temuan bahwa profesionalisme menjadi prediktor kuat bagi kinerja di Kepulauan Seribu—bahkan dengan koefisien beta (0.498) yang lebih tinggi dibandingkan lingkungan kerja (0.315)—menyoroti sebuah realitas penting: profesionalisme di sini bukan sekadar kepatuhan pada prosedur dan etika, tetapi merupakan manifestasi dari **resiliensi, adaptabilitas, dan kapasitas inovasi** dalam menghadapi keterbatasan. Pemprov DKI Jakarta memiliki *Road Map* Reformasi Birokrasi yang menuntut standar profesionalisme yang sangat tinggi. Namun, program pengembangan kompetensi ASN yang dirancang secara terpusat mungkin

tidak sepenuhnya relevan untuk menjawab tantangan spesifik di Kepulauan Seribu. Profesionalisme seorang ASN di Pulau Panggang atau Pulau Harapan mungkin lebih diukur dari kemampuannya mengelola krisis saat pasokan logistik terputus, memediasi konflik sosial di komunitas yang erat dan terisolasi, atau berinovasi memberikan layanan dengan teknologi seadanya. Ini menunjukkan adanya potensi kesenjangan implementasi (*implementation gap*) antara kebijakan SDM aparatur yang bersifat "satu ukuran untuk semua" dengan kebutuhan nyata di lapangan. Oleh karena itu, profesionalisme di Kepulauan Seribu adalah kemampuan untuk tetap memberikan kinerja terbaik meskipun beroperasi dalam kondisi yang jauh dari ideal, sebuah ujian nyata yang melampaui apa yang dihadapi oleh rekan-rekan mereka di daratan.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menarik tiga kesimpulan utama yang menjawab rumusan masalah. Pertama, lingkungan kerja, yang mencakup dimensi fisik dan non-fisik, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Kedua, profesionalisme, yang diukur melalui kompetensi, tanggung jawab, integritas, pengabdian, dan kemandirian, juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Ketiga, ketika diuji secara simultan, lingkungan kerja dan

profesionalisme secara bersama-sama merupakan determinan penting yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks unik birokrasi kepulauan, kondisi eksternal (lingkungan) dan kualitas internal (profesionalisme) pegawai merupakan dua pilar utama yang menopang efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

Secara **teoritis**, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen publik dan administrasi negara dengan menyajikan bukti empiris dari konteks yang jarang diteliti: sebuah birokrasi kepulauan yang berada di bawah yurisdiksi provinsi metropolitan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor geografis dan ekologis bukan sekadar latar belakang, melainkan variabel moderator yang secara aktif membentuk dan memperkuat pengaruh variabel-variabel organisasi klasik seperti lingkungan kerja. Secara **praktis**, temuan penelitian ini menyediakan dasar bukti (*evidence-based*) bagi para pemangku kebijakan, baik di tingkat Pemerintah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu maupun Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil ini dapat digunakan untuk merancang intervensi kebijakan yang lebih kontekstual dan tepat sasaran, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas individu pegawai, tetapi juga pada perbaikan sistemik terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amin, M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan. *Public Policy*, 1(2), 137-152.
- Astuti, S. S., & Mulyadin, M. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262.
- Dewi, W.M., Orbawati, E.B., & Fadlurrahman. (2024). Mengkaji Hubungan Antara Profesionalisme, Lingkungan Kerja, dan Penilaian Kinerja Pegawai: Studi Kasus Disdukcapil Kabupaten Magelang. *PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA*, 12(1), 38-46.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hafidz, K., & Nurdiana, D. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46-59.

- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kahpi, A., et al. (2022). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi dalam Mendorong Pencapaian Kinerja ASN. *Managerial: Social and Economics Journal (MSEJ)*, 3(2), 466-476.
- Liah, K. W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(4), 1738-1750.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bening*, 15(2), 703-714.
- Mitchell, T. R. (1982). *People in organizations: An introduction to organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Patahullah, P. (2021). Integritas Dan Profesionalisme ASN di Era Milenial. *Jurnal Sipatoking BPSDM Sulsel*, 2(2), 206-219.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagita, F., & Parmin, P. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 288-301.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.