

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Hasil Penelitian**

#### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1.1 Profil KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis**

###### **4.1.1.1.1 KPU Kabupaten Ciamis**

Tuntutan pembentukan penyelenggara pemilu yang bersifat mandiri dan bebas dari kooptasi penguasa menguat pada era reformasi. Melalui amandemen terhadap UUD 1945 pasal 22 E ayat 5 maka secara eksplisit kemudian disebutkan bahwa: Pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu komisi pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Sebagai tindak lanjut dari amanat UUD 1945 hasil amandemen tersebut maka pada tahun 1999 dibentuklah sebuah lembaga penyelenggara pemilu yang bersifat independen dengan nama Komisi Pemilihan Umum atau yang biasa disingkat dengan KPU.

KPU dibentuk untuk meminimalisir campur tangan penguasa dalam pelaksanaan pemilu. Hal ini mengingat penyelenggara pemilu sebelumnya, yakni Lembaga Pemilihan Umum (LPU) merupakan bagian dari Kementerian Dalam Negeri (sebelumnya bernama Departemen Dalam Negeri) yang nota bene adalah bagian dari mesin penguasa.

Pada awal pembentukannya, anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU) terdiri dari anggota partai politik dan elemen Pemerintah. Hal tersebut berubah di tahun 2000. Perubahan tersebut merupakan amanah Undang-Undang (UU) Nomor

4 Tahun 2000 tentang Pemilihan Umum. Undang-Undang ini mengatur bahwa Komisi Pemilihan Umum harus beranggotakan anggota-anggota yang non-partai politik.

Melalui Keputusan Presiden Nomor 70 Tahun 2001 tentang Pembentukan KPU, struktur KPU dipangkas. Sebelumnya, anggota KPU 53 orang berubah menjadi 11 orang. Kesebelas komisioner ini terdiri dari unsur Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan akademisi. Menghadapi pemilu tahun 2004, pada tahun 2002 diterbitkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 67 Tahun 2002 tentang Pemilihan Umum (Pemilu). Keppres ini membentuk tim seleksi untuk mengangkat anggota KPU.

Melalui Keppres Nomor 12 Tahun 2007 dan Keppres Nomor 33 Tahun 2011 kembali dilakukan Pembentukan Tim Seleksi Calon Anggota KPU. Anggota KPU yang dipilih oleh Tim Seleksi ini berjumlah tujuh (7) orang. Sejak saat itu hingga saat ini, anggota KPU RI berjumlah tujuh orang.

KPU terdiri atas KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota. Dalam melaksanakan tahapan Pemilu dan Pemilihan Kepala Daerah, KPU membentuk Badan Ad Hoc yang bertugas membantu KPU dalam melaksanakan tahapan Pemilu dan Pemilihan di tingkat Kecamatan (disebut dengan PPK/Panitia Pemilihan Kecamatan), di tingkat Desa (disebut PPS/ Panitia Pemungutan Suara), dan di tingkat TPS / Tempat Pemungutan Suara (disebut KPPS/ Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara). Selain itu, untuk melaksanakan Pemilu di luar negeri, KPU juga dibantu oleh Panitia Pemilihan Luar Negeri (PPLN) dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara Luar Negeri (KPPSLN).

KPU berkedudukan di Ibu Kota Negara Republik Indonesia, KPU Provinsi berkedudukan di ibu kota provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota berkedudukan di ibu kota kabupaten/kota. Jumlah anggota KPU sebanyak 7 (tujuh) orang, KPU Provinsi sebanyak 5 (lima) atau 7 (tujuh) orang dan KPU Kabupaten/Kota sebanyak 5 (lima) orang. Penetapan jumlah anggota KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota didasarkan pada kriteria jumlah penduduk, luas wilayah, dan jumlah wilayah administratif pemerintahan.

Keanggotaan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota terdiri atas seorang ketua merangkap anggota dan anggota. Ketua KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota dipilih dari dan oleh anggota. Setiap anggota KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota mempunyai hak suara yang sama. Komposisi keanggotaan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh perseratus). Masa keanggotaan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota 5 (lima) tahun terhitung sejak pengucapan sumpah/janji dan dapat dipilih kembali untuk satu kali jabatan berikutnya.

Dalam menjalankan tugasnya, KPU dibantu oleh Sekretariat Jenderal, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota masing-masing dibantu oleh sekretariat KPU Provinsi dan sekretariat KPU Kabupaten/Kota. Sekretariat Jenderal KPU dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal (Sekjen). Sedangkan Sekretariat KPU Provinsi dan dan KPU Kabupaten/Kota dipimpin oleh Sekretaris KPU Provinsi dan Sekretaris KPU Kabupaten/Kota. Sekretaris Jenderal, Sekretaris KPU Provinsi

dan Sekretaris KPU Kabupaten/Kota merupakan Aparatur Sipil Negara yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Ciamis adalah lembaga penyelenggara pemilu di tingkat kota yang bertugas mengkoordinasikan penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan di wilayah Provinsi Jawa Barat. Kantor KPU Kabupaten Ciamis terletak di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 43. Jumlah anggota KPU Kabupaten Ciamis adalah 5 ( lima ) orang, terdiri atas seorang ketua merangkap anggota dan 4 ( empat ) orang anggota.

Dalam menjalankan tugasnya, Komisioner KPU Kabupaten Ciamis dibantu oleh Sekretariat KPU Kabupaten Ciamis. Sekretariat KPU Kabupaten Ciamis dipimpin oleh Sekretaris KPU, yang dibantu oleh 4 ( empat ) orang Kepala Sub Bagian, dan para staf yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Non PNS.

#### **4.1.1.1.2 Bawaslu Kabupaten Ciamis**

Dalam sejarah pelaksanaan pemilu di Indonesia, istilah pengawasan pemilu sebenarnya baru muncul pada era 1980-an. Pada pelaksanaan Pemilu yang pertama kali dilaksanakan di Indonesia pada 1955 belum dikenal istilah pengawasan Pemilu. Pada era tersebut terbangun *trust* di seluruh peserta dan warga negara tentang penyelenggaraan Pemilu yang dimaksudkan untuk membentuk lembaga parlemen yang saat itu disebut sebagai Konstituante.

Walaupun pertentangan ideologi pada saat itu cukup kuat, dapat dikatakan sangat minim terjadi kecurangan dalam pelaksanaan tahapan. Kalaupun ada gesekan, itu terjadi di luar wilayah pelaksanaan Pemilu. Gesekan yang muncul

merupakan konsekuensi logis pertarungan ideologi pada saat itu. Hingga saat ini masih muncul keyakinan bahwa Pemilu 1955 merupakan Pemilu di Indonesia yang paling ideal.

Kelembagaan Pengawas Pemilu baru muncul pada pelaksanaan Pemilu 1982, dengan nama Panitia Pengawas Pelaksanaan Pemilu (Panwaslak Pemilu). Pada saat itu sudah mulai muncul *distrust* terhadap pelaksanaan Pemilu yang mulai dikooptasi oleh kekuatan rezim penguasa. Pembentukan Panwaslak Pemilu pada Pemilu 1982 dilatari oleh protes-protes atas banyaknya pelanggaran dan manipulasi penghitungan suara yang dilakukan oleh para petugas pemilu pada Pemilu 1971. Karena pelanggaran dan kecurangan pemilu yang terjadi pada Pemilu 1977 jauh lebih masif, protes-protes ini lantas direspon pemerintah dan DPR yang didominasi Golkar dan ABRI. Akhirnya muncullah gagasan memperbaiki undang-undang yang bertujuan meningkatkan 'kualitas' Pemilu 1982. Demi memenuhi tuntutan PPP dan PDI, pemerintah setuju untuk menempatkan wakil peserta pemilu ke dalam kepanitiaan pemilu. Selain itu, pemerintah juga mengintroduksi adanya badan baru yang akan terlibat dalam urusan pemilu untuk mendampingi Lembaga Pemilihan Umum (LPU).

Pada era reformasi, tuntutan pembentukan penyelenggara Pemilu yang bersifat mandiri dan bebas dari kooptasi penguasa semakin menguat. Untuk itulah dibentuk sebuah lembaga penyelenggara Pemilu yang bersifat independen yang diberi nama Komisi Pemilihan Umum (KPU). Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisasi campur tangan penguasa dalam pelaksanaan Pemilu mengingat penyelenggara Pemilu sebelumnya, yakni LPU, merupakan bagian dari

Kementerian Dalam Negeri (sebelumnya Departemen Dalam Negeri). Di sisi lain lembaga pengawas pemilu juga berubah nomenklatur dari Panwaslak Pemilu menjadi Panitia Pengawas Pemilu (Panwaslu).

Perubahan mendasar terkait dengan kelembagaan Pengawas Pemilu baru dilakukan melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003. Menurut UU ini dalam pelaksanaan pengawasan Pemilu dibentuk sebuah lembaga *ad hoc* terlepas dari struktur Bawaslu yang terdiri dari Panitia Pengawas Pemilu, Panitia Pengawas Pemilu Provinsi, Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota, dan Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan. Selanjutnya kelembagaan pengawas Pemilu dikuatkan melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dengan dibentuknya sebuah lembaga tetap yang dinamakan Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu). Adapun aparatur Bawaslu dalam pelaksanaan pengawasan berada sampai dengan tingkat kelurahan/desa dengan urutan Panitia Pengawas Pemilu Provinsi, Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota, Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan, dan Pengawas Pemilu Lapangan (PPL) di tingkat kelurahan/desa. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, sebagian kewenangan dalam pembentukan Pengawas Pemilu merupakan kewenangan dari KPU. Namun selanjutnya berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi terhadap *judicial review* yang dilakukan oleh Bawaslu terhadap Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, rekrutmen pengawas Pemilu sepenuhnya menjadi kewenangan dari Bawaslu. Kewenangan utama dari Pengawas Pemilu menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 adalah untuk mengawasi pelaksanaan tahapan pemilu,

menerima pengaduan, serta menangani kasus-kasus pelanggaran administrasi, pelanggaran pidana pemilu, serta kode etik.

Dinamika kelembagaan pengawas Pemilu ternyata masih berjalan dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu. Secara kelembagaan pengawas Pemilu dikuatkan kembali dengan dibentuknya lembaga tetap Pengawas Pemilu di tingkat provinsi dengan nama Badan Pengawas Pemilu Provinsi (Bawaslu Provinsi). Selain itu pada bagian kesekretariatan Bawaslu juga didukung oleh unit kesekretariatan eselon I dengan nomenklatur Sekretariat Jenderal Bawaslu. Selain itu pada konteks kewenangan, selain kewenangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, Bawaslu berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 juga memiliki kewenangan untuk menangani sengketa Pemilu.

Pengesahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum membawa perubahan regulasi khususnya pada perluasan wewenang pengawas pemilu, sebagai contohnya adalah penguatan kelembagaan pengawas pemilu dengan dipermanenkannya Pengawas Pemilu di tingkat Kabupaten/Kota dan pemberian kewenangan adjudikasi kepada pengawas pemilu, baik itu dalam mekanisme penyelesaian sengketa proses pemilu maupun melalui penyelesaian pelanggaran administratif pemilu.

Pasca diterbitkannya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019, serta Peraturan Bawaslu Nomor 3 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas

Pemilihan Umum Provinsi, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, dan Sekretariat Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan, Bawaslu Kabupaten Ciamis telah mengalami pengembangan organisasi berupa perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK).

#### **4.1.1.2 Visi Misi KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis**

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pada jauh di masa yang akan datang. Visi itu sendiri tidak dapat dituliskan secara lebih jelas menerangkan detail gambaran sistem yang ditujunya, oleh kemungkinan kemajuan dan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang panjang tersebut.

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh suatu lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Misi perusahaan/lembaga adalah tujuan dan alasan mengapa perusahaan/lembaga itu ada. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan.

##### **4.1.1.2.1 KPU Kabupaten Ciamis**

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional disebutkan bahwa visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Berangkat dari pengertian visi tersebut, maka visi KPU Kabupaten Ciamis dapat dirumuskan sebagai berikut:

“MENJADI PENYELENGGARA PEMILIHAN UMUM YANG MANDIRI, PROFESIONAL, DAN BERINTEGRITAS UNTUK TERWUJUDNYA PEMILU YANG LUBER DAN JURDIL.”

Dalam pernyataan visi tersebut terdapat beberapa kata kunci sebagai dasar dalam penyelenggaraan pemilu yang integritas, profesional, mandiri, transparan dan akuntabel. Pemahaman atas makna kata-kata kunci tersebut akan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang visi KPU.

Dalam rangka mencapai visi KPU Kabupaten Ciamis tersebut, maka misi yang akan dilaksanakan adalah:

1. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel;
2. Meningkatkan integritas, kemandirian, kompetensi dan profesionalisme penyelenggara pemilu dengan mengukuhkan *code of conduct* penyelenggara pemilu;
3. Menyusun regulasi di bidang pemilu yang memberikan kepastian hukum, progresif, dan partisipatif;
4. Meningkatkan kualitas pelayanan pemilu untuk seluruh pemangku kepentingan;
5. Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam pemilu, pemilu berdaulat negara kuat, dan mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemilu.

#### **4.1.1.2.2 Bawaslu Kabupaten Ciamis**

Visi dari Bawaslu Kabupaten Ciamis sesuai dengan Peraturan Bawaslu Nomor 6 Tahun 2020 adalah “MENJADI LEMBAGA PENGAWAS PEMILU YANG TERPERCAYA”.

Untuk mencapai visi Bawaslu Kabupaten Ciamis mempunyai misi yang akan dilaksanakan oleh semua satuan kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pencegahan dan pengawasan pemilu yang inovatif serta kepeloporan masyarakat dalam pengawasan partisipatif;
2. Meningkatkan kualitas penindakan pelanggaran dan penyelesaian sengketa proses pemilu yang progresif, cepat, dan sederhana;
3. Meningkatkan kualitas produk hukum yang harmonis dan terintegrasi;
4. Memperkuat sistem teknologi informasi untuk mendukung kinerja pengawasan, penindakan serta penyelesaian sengketa pemilu terintegrasi, efektif, transparan dan aksesibel; dan
5. Mempercepat penguatan kelembagaan, dan SDM pengawas serta aparatur sekretariat di seluruh jenjang kelembagaan pengawas pemilu, melalui penerapan tata kelola organisasi yang profesional dan berbasis teknologi informasi sesuai dengan prinsip tata pemerintahan yang baik dan bersih.

#### **4.1.1.3 Struktur Organisasi KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis**

Setiap perusahaan/lembaga pada umumnya mempunyai struktur organisasi. Penyusunan struktur organisasi merupakan langkah awal dalam

memulai pelaksanaan kegiatan perusahaan/lembaga dengan kata lain penyusunan struktur organisasi adalah langkah terencana dalam suatu perusahaan/lembaga untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Dengan adanya struktur organisasi juga akan memperjelas tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta dapat memperjelas arus informasi atasan dan bawahannya. Dengan begitu diharapkan para pegawai memahami dan mengerti perannya dalam perusahaan/lembaga.

Adapun struktur organisasi KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: KPU Kabupaten Ciamis 2024

**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi KPU Kabupaten Ciamis**

Dari gambar 4.1 diketahui bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kantor KPU Kabupaten Ciamis sebanyak 22 orang dengan rincian sebagai berikut:

- a) Sekretaris, sebanyak 1 orang
- b) Kepala sub bagian, sebanyak 4 orang
- c) Staf teknis, sebagai 17 orang

Adapun data sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki oleh Kantor KPU Kabupaten Ciamis berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

- a) Laki-laki, sebanyak 20 orang
- b) Perempuan, sebanyak 2 orang

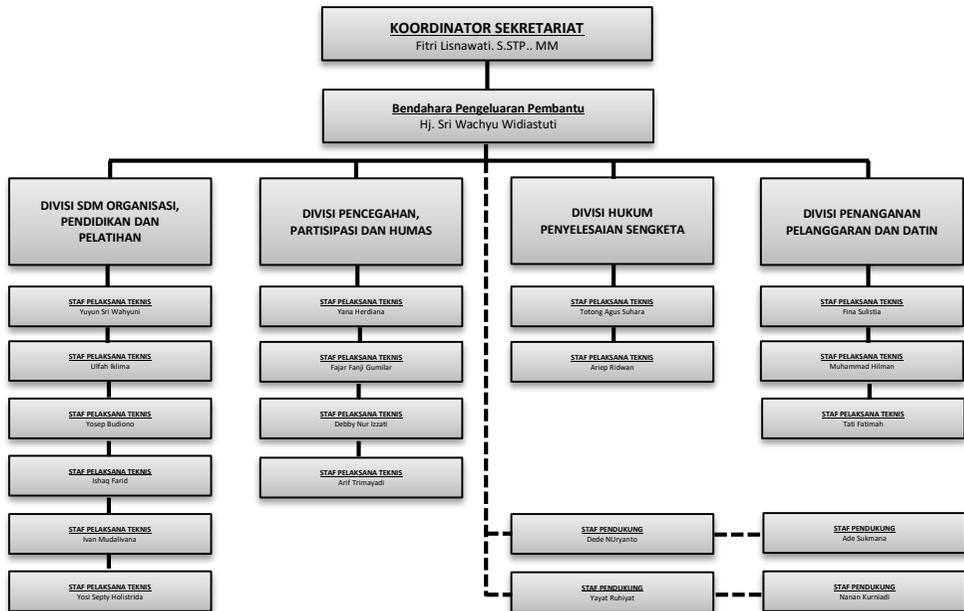
Data sumber daya manusia (pegawai) di Kantor KPU Kabupaten Ciamis berdasarkan usia sebagai berikut:

- a) < 30 tahun, sebanyak 2 orang
- b) 31 – 40 tahun, sebanyak 13 orang
- c) > 41 tahun, sebanyak 7 orang

Data sumber daya manusia (pegawai) di Kantor KPU Kabupaten Ciamis berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

- a) SMA/ sederajat, sebanyak 10 orang
- b) Diploma, sebanyak 1 orang
- c) Sarjana, sebanyak 10 orang

d) Pascasarjana, sebanyak 1 orang



Sumber: Bawaslu Kabupaten Ciamis 2024

**Gambar 4. 2**  
**Struktur Organisasi Bawaslu Kabupaten Ciamis**

Dari gambar 4.2 diketahui bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bawaslu Kabupaten Ciamis sebanyak 21 orang dengan rincian sebagai berikut:

- a) Koordinator sekretariat, sebanyak 1 orang
- b) Staf bendahara pengeluaran pembantu (BPP), sebanyak 1 orang
- c) Staf pelaksana teknis, sebagai 15 orang
- d) Staf pendukung, sebanyak 4 orang

Adapun data SDM yang dimiliki oleh Bawaslu Kabupaten Ciamis berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

- a) Laki-laki, sebanyak 13 orang
- b) Perempuan, sebanyak 8 orang

Data SDM Bawaslu Kabupaten Ciamis berdasarkan usia sebagai berikut:

- a) < 30 tahun, sebanyak 3 orang
- b) 31 – 40 tahun, sebanyak 10 orang
- c) > 41 tahun, sebanyak 8 orang

Data SDM Bawaslu Kabupaten Ciamis berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

- a) SMP/ sederajat, sebanyak 1 orang
- b) SMA/ sederajat 5 orang
- c) Sarjana, sebanyak 12 orang
- d) Pascasarjana, sebanyak 3 orang

#### **4.1.1.4 Tugas, Wewenang, serta Kewajiban KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis**

##### **4.1.1.4.1 KPU Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan Pasal 18 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, KPU Kabupaten/Kota bertugas sebagai berikut:

1. Menjabarkan program dan melaksanakan anggaran;
2. Melaksanakan semua tahapan penyelenggaraan di Kabupaten/Kota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Mengkoordinasikan dan mengendalikan tahapan penyelenggaraan oleh PPK, PPS, dan KPPS dalam wilayah kerjanya;
4. Menyampaikan daftar pemilih kepada KPU Provinsi;
5. Memutakhirkan data pemilih berdasarkan data pemilu terakhir dengan memperhatikan data kependudukan yang disiapkan dan diserahkan oleh Pemerintah dan menetapkannya sebagai daftar pemilih;
6. Melakukan dan mengumumkan rekapitulasi hasil penghitungan suara pemilu anggota DPR, DPD, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, DPRD Provinsi, serta DPRD Kabupaten/Kota yang bersangkutan berdasarkan berita acara hasil rekapitulasi suara di PPK;
7. Membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat penghitungan suara serta wajib menyerahkannya kepada saksi Peserta Pemilu, Bawaslu Kabupaten/Kota, dan KPU Provinsi;
8. Mengumumkan calon anggota DPRD Kabupaten/Kota terpilih tercapai dengan alokasi jumlah kursi setiap daerah pemilihan di Kabupaten/Kota yang bersangkutan dan membuat berita acaranya;
9. Menindaklanjuti dengan segera temuan dan laporan yang disampaikan oleh Bawaslu Kabupaten/Kota;
10. Mensosialisasikan penyelenggaraan pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Kabupaten/Kota kepada masyarakat;

11. Melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan penyelenggaraan pemilu; dan
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh KPU, KPU Provinsi, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 19 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, KPU Kabupaten/Kota berwenang:

1. Menetapkan jadwal di Kabupaten/Kota;
2. Membentuk PPK, PPS, dan KPPS dalam wilayah kerjanya;
3. Menetapkan dan mengumumkan rekapitulasi penghitungan suara pemilu anggota DPRD Kabupaten/Kota berdasarkan rekapitulasi penghitungan suara di PPK dengan membuat berita acara dan sertifikat rekapitulasi suara;
4. Menerbitkan keputusan KPU Kabupaten/Kota untuk mengesahkan hasil pemilu anggota DPRD Kabupaten/Kota dan mengumumkannya;
5. Menjatuhkan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara anggota PPK dan anggota PPS yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan penyelenggaraan pemilu berdasarkan putusan Bawaslu, putusan Bawaslu Provinsi, putusan Bawaslu Kabupaten/Kota, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
6. Melaksanakan wewenang lain yang diberikan oleh KPU, KPU Provinsi, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 20 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, KPU Kabupaten/Kota berkewajiban:

1. Melaksanakan semua tahapan penyelenggaraan pemilu dengan tepat waktu;
2. Memperlakukan peserta pemilu secara adil dan setara;
3. Menyampaikan semua informasi penyelenggaraan pemilu kepada masyarakat;
4. Melaporkan pertanggung jawaban penggunaan anggaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Menyampaikan laporan pertanggung jawaban semua kegiatan penyelenggaraan pemilu kepada KPU melalui KPU Provinsi;
6. Mengelola, memelihara, dan merawat arsip/dokumen serta melaksanakan penyusutannya berdasarkan jadwal retensi arsip yang disusun oleh KPU Kabupaten/Kota dan Lembaga Kearsipan Kabupaten/Kota berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh KPU dan Arsip Nasional Republik Indonesia;
7. Mengelola barang inventaris KPU Kabupaten/Kota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
8. Menyampaikan laporan periodik mengenai tahapan penyelenggaraan pemilu kepada KPU dan KPU Provinsi serta menyampaikan tembusannya kepada Bawaslu;
9. Membuat berita acara pada setiap rapat pleno KPU Kabupaten/Kota dan ditandatangani oleh Ketua dan Anggota KPU Kabupaten/Kota;

10. Melaksanakan dengan segera putusan Bawaslu Kabupaten/Kota;
11. Menyampaikan data hasil pemilu dari tiap-tiap TPS pada tingkat Kabupaten/Kota kepada peserta pemilu paling lama 7 (tujuh) hari setelah rekapitulasi di Kabupaten/Kota;
12. Melakukan pemutakhiran dan memelihara data pemilih secara berkelanjutan dengan memperhatikan data kependudukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
13. Melaksanakan putusan DKPP; dan
14. Melaksanakan kewajiban lain yang diberikan oleh KPU, KPU Provinsi dan/atau peraturan perundang-undangan.

Untuk mendukung kelancaran tugas, wewenang dan kewajiban KPU Kabupaten Ciamis dalam penyelenggaraan pemilu, KPU Kabupaten Ciamis melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretariat, yang bersifat hirarkis dan dalam satu kesatuan manajemen.

Berdasarkan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, Sekretariat KPU Kabupaten/Kota bertugas:

1. Membantu penyusunan program dan anggaran pemilu;
2. Memberikan dukungan teknis administratif;
3. Membantu pelaksanaan tugas KPU Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan pemilu;

4. Membantu pendistribusian perlengkapan penyelenggaraan pemilu anggota DPR, DPD, Presiden dan Wakil Presiden, serta DPRD;
5. Membantu perumusan dan penyusunan rancangan keputusan KPU Kabupaten/Kota;
6. Membantu penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan dan pertanggungjawaban KPU Kabupaten/Kota; dan
7. Membantu pelaksanaan tugas-tugas lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, Sekretariat KPU Kabupaten/Kota berwenang:

1. Mengadakan dan mendistribusikan perlengkapan penyelenggaraan pemilu berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kebutuhan yang ditetapkan oleh KPU;
2. Mengadakan perlengkapan penyelenggaraan pemilu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
3. Memberikan layanan administrasi, ketatausahaan, dan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, Sekretariat KPU Kabupaten/Kota berkewajiban:

1. Menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan;
2. Memelihara arsip dan dokumen pemilu; dan
3. Mengelola barang inventaris KPU Kabupaten/Kota.

Berdasarkan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, Sekretariat KPU Kabupaten/Kota juga bertanggung jawab dalam hal administrasi keuangan serta pengadaan barang dan jasa berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **4.1.1.4.2 Bawaslu Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum pasal 1 ayat (17) Bawaslu adalah Lembaga Penyelenggara Pemilu yang mengawasi penyelenggaraan pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Badan Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota adalah badan yang dibentuk untuk mengawasi penyelenggaraan pemilu di wilayah Kabupaten/Kota yang mempunyai tugas, wewenang dan kewajiban yang harus dilaksanakan.

Berdasarkan Pasal 101 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, Bawaslu Kabupaten/Kota bertugas:

1. Melakukan pencegahan dan penindakan di wilayah Kabupaten/Kota terhadap pelanggaran pemilu dan sengketa proses pemilu;
2. Mengawasi pelaksanaan tahapan penyelenggaraan pemilu di wilayah Kabupaten/Kota, yang terdiri atas:
  - a. Pemutakhiran data pemilih, penetapan daftar pemilih sementara dan daftar pemilih tetap;

- b. Pencalonan yang berkaitan dengan persyaratan dan tata cara pencalonan anggota DPRD Kabupaten/Kota;
  - c. Penetapan calon anggota DPRD Kabupaten/Kota;
  - d. Pelaksanaan kampanye dan dana kampanye;
  - e. Pengadaan logistik pemilu dan pendistribusiannya;
  - f. Pelaksanaan pemungutan suara dan penghitungan suara di wilayah kerjanya;
  - g. Pengawasan seluruh proses penghitungan suara di wilayah kerjanya;
  - h. Pergerakan surat suara, berita acara penghitungan suara, dan sertifikat hasil penghitungan suara dari tingkat TPS sampai ke PPK;
  - i. Proses rekapitulasi suara yang dilakukan oleh KPU Kabupaten/Kota dari seluruh kecamatan;
  - j. Pelaksanaan penghitungan dan pemungutan suara ulang, pemilu lanjutan, dan pemilu susulan; dan
  - k. Proses penetapan hasil pemilu anggota DPRD Kabupaten/Kota.
3. Mencegah terjadinya praktik politik uang di wilayah Kabupaten/Kota;
  4. Mengawasi netralitas semua pihak yang dilarang ikut serta dalam kegiatan kampanye sebagaimana diatur dalam Undang-Undang pemilu;
  5. Mengawasi pelaksanaan putusan-putusan di wilayah Kabupaten/Kota, yang terdiri atas:
    - a. Putusan DKPP;
    - b. Putusan pengadilan mengenai pelanggaran dan sengketa pemilu;

- c. Putusan/keputusan Bawaslu, Bawaslu Provinsi, dan Bawaslu Kabupaten/Kota;
  - d. Keputusan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota; dan
  - e. Keputusan pejabat yang berwenang atas pelanggaran netralitas semua pihak yang dilarang ikut serta dalam kegiatan kampanye sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Pemilu;
6. Mengelola, memelihara dan merawat arsip serta melaksanakan penyusutannya berdasarkan jadwal retensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  7. Mengawasi pelaksanaan sosialisasi penyelenggaraan pemilu di wilayah Kabupaten/Kota;
  8. Mengevaluasi pengawasan pemilu di wilayah Kabupaten/Kota;
  9. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 103 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, Bawaslu Kabupaten/Kota berwenang:

1. Menerima dan menindaklanjuti laporan yang berkaitan dengan dugaan pelanggaran terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemilu;
2. Memeriksa dan mengkaji pelanggaran pemilu di wilayah Kabupaten/Kota serta merekomendasikan hasil pemeriksaan dan

pengkajiannya kepada pihak-pihak yang diatur dalam Undang-Undang pemilu;

3. Menerima, memeriksa, memediasi atau mengadjudikasi dan memutus penyelesaian sengketa proses pemilu di wilayah Kabupaten/Kota;
4. Merekomendasikan kepada instansi bersangkutan mengenai hasil pengawasan di wilayah Kabupaten/Kota terhadap netralitas semua pihak yang dilarang ikut serta dalam kegiatan kampanye sebagaimana diatur dalam Undang-Undang pemilu;
5. Mengambil alih sementara tugas, wewenang dan kewajiban Panwaslu Kecamatan setelah mendapatkan pertimbangan Bawaslu Provinsi apabila Panwaslu Kecamatan berhalangan sementara akibat dikenai sanksi atau akibat lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. Meminta bahan keterangan yang dibutuhkan kepada pihak terkait dalam rangka pencegahan dan penindakan pelanggaran pemilu dan sengketa proses pemilu di wilayah Kabupaten/Kota;
7. Membentuk Panwaslu Kecamatan dan mengangkat serta memberhentikan anggota Panwaslu Kecamatan dengan memperhatikan masukan Bawaslu Provinsi; dan
8. Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 104 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, Bawaslu Kabupaten/Kota berkewajiban:

1. Bersikap adil dalam menjalankan tugas dan wewenangnya;
2. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pengawas pemilu pada tingkatan dibawahnya;
3. Menyampaikan laporan hasil pengawasan kepada Bawaslu Provinsi sesuai dengan tahapan pemilu secara periodik dan/atau berdasarkan kebutuhannya;
4. Menyampaikan temuan dan laporan kepada Bawaslu Provinsi berkaitan dengan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh KPU Kabupaten/Kota yang mengakibatkan terganggunya penyelenggaraan tahapan pemilu di tingkat Kabupaten/Kota;
5. Mengawasi pemutakhiran dan pemeliharaan data pemilih secara berkelanjutan yang dilakukan oleh KPU Kabupaten/Kota dengan memperhatikan data kependudukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. Mengembangkan pengawasan pemilu partisipatif; dan
7. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sekretariat Bawaslu Kabupaten Ciamis dipimpin oleh seorang Kepala Sekretariat yang secara administrasi bertanggung jawab kepada Sekretaris Jenderal Bawaslu dan secara fungsional bertanggung jawab kepada Ketua Bawaslu

Kabupaten Ciamis. Kepala Sekretariat Kabupaten Ciamis mempunyai tugas memberikan dukungan administrasi dan teknis operasional kepada Bawaslu Kabupaten Ciamis serta koordinasi dengan pemerintah daerah dan instansi terkait.

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat Bawaslu Kabupaten Ciamis menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana dan program kerja serta laporan kegiatan Bawaslu Kabupaten/Kota;
2. Pemberian dukungan administratif kepada Bawaslu Kabupaten/Kota;
3. Pelaksanaan perencanaan program administrasi kepegawaian, ketatausahaan, perlengkapan dan kerumahtanggaan, serta pengelolaan keuangan di lingkungan Bawaslu Kabupaten/Kota;
4. Fasilitasi pelaksanaan pengawasan pemilu, penanganan pelanggaran pemilu, dan penyelesaian sengketa proses pemilu;
5. Pelaksanaan advokasi hukum di bidang kepemiluan;
6. Pelayanan kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data serta penyusunan laporan kegiatan Bawaslu Kabupaten/Kota; dan
7. Koordinasi dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut diatas, Sekretariat Bawaslu Kabupaten Ciamis mempunyai wewenang sebagai berikut:

1. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan administrasi Bawaslu Kabupaten/Kota;

2. Mengkoordinasikan dan menyusun rencana strategis, program kerja, dan anggaran Bawaslu Kabupaten/Kota;
3. Mengelola keuangan dan barang milik negara; dan
4. Melakukan pembinaan manajemen sumber daya manusia Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota dan Sekretariat Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan.

#### 4.1.1.5 Fasilitas Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis didukung oleh sarana dan prasarana berupa gedung, kendaraan, peralatan, dan perlengkapan kantor. Berikut daftar fasilitas/sarana dan prasarana yang terdapat di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis:

**Tabel 4. 1**  
**Sarana dan Prasarana Kantor KPU Kabupaten Ciamis**

No	Nama Item	Jumlah	Kondisi
1	Gedung kantor	1 unit	Baik
2	Gudang tertutup	1 ruang	Baik
3	Aula	1 buah	Baik
4	Ruang kerja	14 ruang	Baik
5	<i>Station wagon</i>	1 unit	Baik
6	Sepeda motor	7 unit	Baik
7	Mobil	14 unit	Baik
8	Lemari kayu	7 buah	Baik
9	Rak kayu	2 buah	Baik
10	<i>Filling cabinet</i> besi	6 buah	Baik dan 2 buah rusak ringan
11	Brandkas	1 buah	Baik
12	LCD proyektor/infocus	1 buah	Baik
13	Meja kayu kerja	24 buah	Baik
14	Kursi besi/metal	6 buah	Baik
15	<i>Sice</i>	3 buah	Baik

No	Nama Item	Jumlah	Kondisi
16	Meja komputer	2 buah	Baik
17	Meja resepsionis	2 buah	Baik
18	<i>AC split</i>	2 buah	Baik
19	<i>Sound system</i>	1 buah	Baik
20	<i>Mic conferece</i>	1 buah	Baik
21	<i>Camera video</i>	1 buah	Baik
22	<i>Handy cam</i>	2 buah	Baik
23	Karpet	2 buah	Baik
24	Lampu	1 buah	Baik
25	Bingkai foto	1 buah	Baik
26	Alat rumah tangga lainnya ( <i>home use</i> )	9 dummy	Baik
27	Digital LED <i>running text</i>	1 buah	Baik
28	Camera elektronik	1 buah	Baik
29	Camera digital	2 buah	Baik
30	Faksimile	1 buah	Baik
31	PC unit	1 buah	Baik
32	Laptop	7 buah	Baik
33	Printer	5 buah	Baik
34	<i>External/portable hardisk</i>	1 buah	Baik
35	<i>Router</i>	2 buah	Baik
36	<i>Switch</i>	2 buah	Baik
37	Sofa tamu	8 set	Baik
38	Mesin absen	1 buah	Baik

Sumber: KPU Kabupaten Ciamis 2024

**Tabel 4. 2**  
**Sarana dan Prasarana Kantor Bawaslu Kabupaten Ciamis**

No	Nama Item	Jumlah	Kondisi
1	Gedung kantor	1 unit	Baik
2	Mobil	8 unit	Baik
3	Ruang kerja	13 ruang	Baik
4	Lemari besi/metal	2 buah	Baik
5	Meja kerja kayu	14 buah	Baik
6	Kursi pimpinan	6 buah	Baik
7	Kursi kerja staf	8 buah	Baik
8	Sofa tamu	6 buah	Baik
9	Brandkas	1 buah	Baik
10	<i>Camera digital</i>	1 buah	Baik
11	Laptop	4 buah	Baik
12	<i>Handycam</i>	1 buah	Baik

No	Nama Item	Jumlah	Kondisi
13	Printer	4 buah	Baik
14	Komputer PC	10 buah	Baik dan 1 buah rusak berat
15	Printer laser	2 buah	Baik
16	Projektor	1 buah	Baik
17	Mesin absen	1 buah	Baik
18	Mesin penghancur kertas	1 buah	Baik
19	<i>Hardisk</i>	1 buah	Baik
20	<i>Recorder</i>	1 buah	Baik
21	Kursi rapat	20 buah	Baik
22	Kursi kerja staf	8 buah	Baik
23	Kursi pimpinan	3 buah	Baik
24	Meja rapat	1 buah	Baik
25	Meja kerja ½ biro	3 buah	Baik
26	Meja kerja staf	8 buah	Baik
27	Lemari arsip	3 buah	Baik
28	<i>AC split</i>	2 buah	Baik
29	<i>Software komputer</i>	1 buah	Baik
30	<i>Sound system</i>	1 buah	Baik
31	<i>Clinical thermometer</i>	1 buah	Baik
32	Gudang	1 ruang	Baik

*Sumber: Bawaslu Kabupaten Ciamis 2024*

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Dibawah ini disajikan karakteristik responden yang memberikan pendapat atas kuesioner yang diberikan dalam bentuk tabel dan disertai dengan penjelasan singkat. Pada bagian ini diuraikan karakteristik responden yang merupakan pegawai kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis yang terdiri atas jenis kelamin, usia, jabatan/divisi dan pendidikan terakhir.

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 responden yang merupakan pegawai penyelenggara pemilu di Kabupaten Ciamis. Dengan rincian sebanyak 22 responden dari KPU Kabupaten Ciamis dan 21 responden dari

Bawaslu Kabupaten Ciamis. Untuk lebih jelasnya berikut karakteristik responden tampak pada tabel berikut ini:

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden pada Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	%
Laki-laki	33	76,7%
Perempuan	10	23,3%
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.3 diketahui dari 43 orang responden yang diteliti, jenis kelamin responden KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis terbanyak adalah laki-laki yaitu 33 orang (76,7%), dan yang terendah adalah perempuan sebanyak 10 orang (23,3%).

Angka tersebut cukup signifikan dimana hampir  $\frac{3}{4}$  dari 43 responden yang berpartisipasi dalam pengisian angket kuesioner di dominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki dan sisanya  $\frac{1}{4}$  dari 43 responden diikuti oleh responden yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis

berdasarkan jenis kelamin jumlah responden terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 33 orang (76,7%).

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden pada Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis berdasarkan usia sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	%
< 30 Tahun	5	11,6%
31 – 40 Tahun	23	53,5%
> 41 Tahun	15	34,9%
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.4 diketahui dari 43 responden yang diteliti, usia pegawai penyelenggara pemilihan umum di Kabupaten Ciamis yaitu KPU dan Bawaslu terbanyak adalah usia 31 – 40 tahun sebanyak 23 orang (53,5%), >41 tahun sebanyak 15 orang (34,9%), dan yang terendah berusia <30 tahun sebanyak 5 orang (11,6%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden penyelenggara pemilu di Kabupaten Ciamis yaitu KPU dan Bawaslu didominasi oleh pegawai yang berusia 31 – 40 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Adapun karakteristik responden pada Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis berdasarkan jabatan sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Karakteristik Responden KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	%
Sekretaris / Koordinator Sekretariat	2	5%
Kepala Sub Bagian	4	9%
Staf	37	86%
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.5 diketahui dari 43 responden yang diteliti, jabatan pegawai KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis terbanyak yaitu sebagai staf sebanyak 37 orang (86%), Kepala Sub Bagian sebanyak 4 orang (9%), dan terakhir Sekretaris/Koordinator Sekretariat sebanyak 2 orang (5%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis didominasi oleh pegawai dengan jabatan sebagai staf sebanyak 37 orang (86%).

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden pada Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Karakteristik Responden KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	%
SMP	1	2,3%
SMA	15	34,9%
Diploma	1	2,3%
S-1	22	51,2%
S-2	4	9,3%
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.6 diketahui dari 43 orang responden yang diteliti, pendidikan terakhir Pegawai KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis terbanyak adalah Sarjana (S-1) sebanyak 22 orang (51,2%), SMA sebanyak 15 orang (34,9%), Pascasarjana (S-2) sebanyak 4 orang (9,3%) dan yang terakhir lulusan diploma dan SMP masing-masing sebanyak 1 orang (2,3%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis didominasi oleh pegawai lulusan Sarjana (S-1) sebanyak 22 orang (51,2%).

### **4.1.3 Deskripsi Variabel Yang Diteliti**

#### **4.1.3.1 Deskripsi Mengenai Iklim Organisasi ( $X_1$ )**

Data berikut adalah deskripsi jawaban responden Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis mengenai Iklim Organisasi berdasarkan hasil

observasi dan penyebaran kuesioner kepada 43 orang responden dengan hasil sebagai berikut:

## 1. Struktur

### a. Kejelasan deskripsi tugas-tugas pekerjaan serta kejelasan siapa yang memiliki wewenang dalam suatu pekerjaan

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Kejelasan Deskripsi Tugas**  
**Tugas Pekerjaan serta Kejelasan Siapa yang Memiliki Wewenang**  
**dalam Suatu Pekerjaan**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat jelas	5	21	105	49%
2	Jelas	4	16	64	37%
3	Cukup jelas	3	6	18	14%
4	Tidak jelas	2	0	0	0
5	Sangat tidak jelas	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa jawaban responden tentang kejelasan deskripsi tugas-tugas pekerjaan serta kejelasan siapa yang memiliki wewenang dalam suatu pekerjaan, sebagian responden menjawab sangat jelas sebanyak 21 orang (49%), menjawab jelas sebanyak 16 orang (37%), kemudian sisanya menjawab cukup jelas sebanyak 6 orang (14%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan kejelasan deskripsi tugas-

tugas pekerjaan serta kejelasan siapa yang memiliki wewenang dalam suatu pekerjaan.

**b. Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas kepada seluruh pegawai dan mengawasi setiap tahapan dalam proses pekerjaan yang dilakukan**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pimpinan selalu Memberikan Arahan yang jelas kepada Seluruh Pegawai dan Mengawasi Setiap Tahapan dalam Proses Pekerjaan yang Dilakukan**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	19	95	44%
2	Sering	4	14	56	33%
3	Kadang-kadang	3	10	30	23%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak ada	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas kepada seluruh pegawai dan mengawasi setiap tahapan dalam proses pekerjaan yang dilakukan, sebagian besar responden menjawab selalu sebanyak 19 orang (44%), menjawab sering sebanyak 14 orang (33%), dan sisanya menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (23%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pimpinan selalu memberikan

arahan yang jelas kepada seluruh pegawai dan mengawasi setiap tahapan dalam proses pekerjaan yang dilakukan.

## 2. Standar-Standar

### a. Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya selalu berpedoman pada SOP yang berlaku

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Pekerjaannya selalu Berpedoman pada SOP yang Berlaku**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	27	135	63%
2	Sering	4	10	40	23%
3	Kadang-kadang	3	6	18	14%
4	Jarang	2	0	0	0
5	Tidak ada	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>193</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya selalu berpedoman pada SOP yang berlaku, sebagian besar responden menjawab selalu sebanyak 27 orang (63%), menjawab sering sebanyak 10 orang (23%), dan sisanya menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (14%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pegawai dalam

melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya selalu berpedoman pada SOP yang berlaku.

**b. Pegawai memiliki waktu yang cukup untuk melaksanakan hal-hal diluar pekerjaannya (ibadah dan istirahat)**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai Memiliki Waktu yang cukup untuk Melaksanakan Hal-hal Diluar Pekerjaannya (Ibadah dan Istirahat)**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu memiliki	5	14	70	32%
2	Memiliki	4	24	96	56%
3	Cukup memiliki	3	5	15	12%
4	Kurang memiliki	2	0	0	0
5	Tidak memiliki	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai memiliki waktu yang cukup untuk melaksanakan hal-hal diluar pekerjaannya (ibadah dan istirahat), sebagian besar responden menjawab memiliki sebanyak 24 orang (56%), menjawab selalu memiliki sebanyak 14 orang (32%), dan yang menjawab cukup memiliki sebanyak 5 orang (12%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tentang pegawai memiliki waktu

yang cukup untuk melaksanakan hal-hal diluar pekerjaannya (ibadah dan istirahat).

### 3. Tanggung Jawab

#### a. Pegawai selalu berusaha untuk mengatasi sendiri kesulitan-kesulitan yang ditemui dalam pekerjaannya

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai selalu Berusaha untuk Mengatasi Sendiri Kesulitan-kesulitan yang Ditemui dalam Pekerjaannya**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	15	75	35%
2	Sering	4	21	84	49%
3	Kadang-kadang	3	7	21	16%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak ada	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai selalu berusaha untuk mengatasi sendiri kesulitan-kesulitan yang ditemui dalam pekerjaannya, sebagian besar responden menjawab sering sebanyak 21 orang (49%), menjawab selalu sebanyak 15 orang (35%), dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (16%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pegawai selalu berusaha untuk mengatasi sendiri kesulitan-kesulitan yang ditemui dalam pekerjaannya.

**b. Pegawai selalu berusaha untuk bekerja dengan baik tanpa menunggu perintah dari atasan**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 12**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai selalu Berusaha untuk Bekerja dengan Baik tanpa Menunggu Perintah dari Atasan**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	21	105	49%
2	Sering	4	18	72	42%
3	Kadang-kadang	3	4	12	9%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak ada	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.12 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai selalu berusaha untuk bekerja dengan baik tanpa menunggu perintah dari atasan, sebagian besar responden menjawab selalu sebanyak 21 orang (49%), menjawab sering sebanyak 18 orang (42%), dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (9%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tentang pegawai selalu berusaha untuk bekerja dengan baik tanpa menunggu perintah dari atasan.

#### 4. Penghargaan

- a. Adanya pengakuan atau apresiasi dari instansi terhadap pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 13**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Adanya Pengakuan atau Apresiasi dari Instansi terhadap Pegawai yang dapat Menyelesaikan Pekerjaannya dengan Baik dan Tepat Waktu**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu ada	5	14	70	33%
2	Sering ada	4	19	76	44%
3	Kadang-kadang ada	3	10	30	23%
4	Pernah ada	2	0	0	0
5	Tidak ada	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa jawaban responden tentang adanya pengakuan atau apresiasi dari instansi terhadap pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sering ada sebanyak 19 orang (44%), menjawab selalu ada sebanyak 14 orang (33%), dan yang menjawab kadang-kadang ada sebanyak 10 orang (23%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan adanya pengakuan atau apresiasi dari instansi terhadap pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

**b. Pegawai selalu merasa berharga dan dihargai oleh instansi ditempat bekerjanya**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 14**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai selalu Merasa Berharga dan Dihargai oleh Instansi Ditempat Bekerjanya**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	15	75	35%
2	Sering	4	21	84	49%
3	Kadang-kadang	3	7	21	16%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai selalu merasa berharga dan dihargai oleh instansi ditempat bekerjanya, sebagian besar responden menjawab sering sebanyak 21 orang (49%), menjawab selalu sebanyak 15 orang (35%), dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (16%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pegawai selalu merasa berharga dan dihargai oleh instansi ditempat bekerjanya.

## 5. Dukungan

- a. **Pimpinan/atasan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 15**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pimpinan/Atasan selalu Memberikan Motivasi kepada Pegawai untuk lebih Meningkatkan Kinerjanya**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	17	85	39,5%
2	Sering	4	17	68	39,5%
3	Kadang-kadang	3	9	27	21%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.15 diketahui bahwa jawaban responden tentang pimpinan/atasan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sebagian besar responden menjawab selalu sebanyak 17 orang (39,5%), menjawab sering sebanyak 17 orang (39,5%), dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang (21%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pimpinan/atasan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

- b. **Pegawai senantiasa berdiskusi, tukar informasi dan saling bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sesama rekan kerja**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 16**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai Senantiasa Berdiskusi, Tukar Informasi dan Saling Bekerja Sama dalam melakukan Suatu Pekerjaan dengan Sesama Rekan Kerja**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	20	100	47%
2	Sering	4	19	76	44%
3	Kadang-kadang	3	4	12	9%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.16 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai senantiasa berdiskusi, tukar informasi dan saling bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sesama rekan kerja, sebagian besar responden menjawab selalu sebanyak 20 orang (47%), menjawab sering sebanyak 19 orang (44%), dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (9%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pegawai senantiasa berdiskusi, tukar informasi dan saling bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sesama rekan kerja.

## 6. Komitmen

### a. Pegawai selalu mempunyai sikap loyal dan merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempatnya bekerja

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 17**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai selalu Mempunyai Sikap Loyal dan Merasa Bangga menjadi Bagian dari Instansi Tempatnya Bekerja**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	19	95	44%
2	Sering	4	21	84	49%
3	Kadang-kadang	3	3	9	7%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai selalu mempunyai sikap loyal dan merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempatnya bekerja, sebagian besar responden menjawab sering sebanyak 21 orang (49%), menjawab selalu sebanyak 19 orang (44%), dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (7%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pegawai selalu mempunyai sikap loyal dan merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempatnya bekerja.

**b. Pegawai dapat mempertanggung jawabkan terhadap tugas-tugas yang dibebankan**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 18**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai dapat**  
**Mempertanggung Jawabkan terhadap Tugas-tugas yang**  
**Dibebankan**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	24	120	56%
2	Sering	4	18	72	42%
3	Kadang-kadang	3	1	3	2%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.18 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai dapat mempertanggung jawabkan terhadap tugas-tugas yang dibebankan, sebagian besar responden menjawab selalu sebanyak 24 orang (56%), menjawab sering sebanyak 18 orang (42%), dan sebanyak 1 orang (2%) menjawab kadang-kadang.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pegawai dapat mempertanggung jawabkan terhadap tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun rekapitulasi jawaban responden mengenai Iklim Organisasi Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 19**  
**Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap Iklim**  
**Organisasi Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis**

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata	Kriteria
<b>Indikator: Struktur</b>					
1	Kejelasan deskripsi tugas-tugas pekerjaan serta kejelasan siapa yang memiliki wewenang dalam suatu pekerjaan	43 x 5 = 215	187	184 atau	Sangat baik
2	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas kepada seluruh pegawai dan mengawasi setiap tahapan dalam proses pekerjaan yang dilakukan	43 x 5 = 215	181	$\frac{184}{215} \times 100\%$ = 85,58%	
<b>Indikator: Standar-standar</b>					
1	Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya selalu berpedoman pada SOP yang berlaku	43 x 5 = 215	193	187 atau	Sangat baik
2	Pegawai memiliki waktu yang cukup untuk melaksanakan hal-hal diluar pekerjaannya (ibadah dan istirahat)	43 x 5 = 215	181	$\frac{187}{215} \times 100\%$ = 86,97%	
<b>Indikator: Tanggung jawab</b>					
1	Pegawai selalu berusaha untuk mengatasi sendiri kesulitan-kesulitan yang ditemui dalam pekerjaannya	43 x 5 = 215	180	184,5 atau	Sangat baik
2	Pegawai selalu berusaha untuk bekerja dengan baik tanpa menunggu perintah dari atasan	43 x 5 = 215	189	$\frac{184,5}{215} \times 100\%$ = 85,81%	
<b>Indikator: Penghargaan</b>					

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata	Kriteria
1	Adanya pengakuan atau apresiasi dari instansi terhadap pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu	43 x 5 = 215	176	178 atau $\frac{178}{215} \times 100\%$	Baik
2	Pegawai selalu merasa berharga dan dihargai oleh instansi ditempat bekerjanya	43 x 5 = 215	180	= 82,79%	
<b>Indikator: Dukungan</b>					
1	Pimpinan/atasan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya	43 x 5 = 215	180	184 atau	Sangat baik
2	Pegawai senantiasa berdiskusi, tukar informasi dan saling bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sesama rekan kerja	43 x 5 = 215	188	$\frac{184}{215} \times 100\%$ = 85,58%	
<b>Indikator: Komitmen</b>					
1	Pegawai selalu mempunyai sikap loyal dan merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempatnya bekerja	43 x 5 = 215	188	191,5 atau $\frac{191,5}{215} \times$	Sangat baik
2	Pegawai dapat mempertanggung jawabkan terhadap tugas-tugas yang dibebankan	43 x 5 = 215	195	100% = 89,06%	
<b>Jumlah</b>		<b>2580</b>	<b>2218</b>	<b>1109</b>	<b>Sangat baik</b>
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>215</b>	<b>184,8</b>	<b>184,8</b> <b>(85,95%)</b>	

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel Iklim Organisasi Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor sebesar 2218 atau jika di rata-ratakan sebesar 184,8 (85,95%) dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan tanggapan responden tentang variabel iklim organisasi diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 178 (82,79%) yaitu mengenai indikator penghargaan, dan rata-rata skor tertinggi sebesar 191,5 (89,06%) mengenai indikator komitmen. Selanjutnya pernyataan dengan skor terendah yaitu adanya pengakuan atau apresiasi dari instansi terhadap pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu dengan jumlah skor 176, dan pernyataan dengan skor tertinggi yaitu pegawai dapat mempertanggung jawabkan terhadap tugas-tugas yang dibebankan dengan jumlah skor 195.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

- a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas observasi yang telah diajukan.
- b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban skor tertinggi.

Dari hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 4.20 sebagai berikut:

**Tabel 4. 20**  
**Pedoman Interpretasi Perhitungan Skor tentang Iklim Organisasi**

<b>No</b>	<b>% Jumlah Skor</b>	<b>Interpretasi</b>
1	20,00% - 36,00%	Tidak Baik
2	36,01% - 52,00%	Kurang Baik
3	52,01% - 68,00%	Cukup Baik
4	68,01% - 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

*Sumber: Narimawati (2010:84)*

Berdasarkan interval tersebut maka Iklim Organisasi di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis yang memperoleh skor sebesar 85,95% berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 84,01% - 100%. Artinya, iklim organisasi di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis berada pada kategori sangat baik.

#### **4.1.3.2 Deskripsi Mengenai Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)**

Data berikut adalah deskripsi jawaban responden Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis mengenai Lingkungan Kerja Fisik berdasarkan hasil observasi dan penyebaran kuesioner kepada 43 orang responden dengan hasil sebagai berikut:

##### **1. Furniture**

- a. Peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan modern/up to date (seperti komputer/laptop, printer, scanner, pendingin ruangan, dll)**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 21**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Peralatan Penunjang dan Pendukung Kerja yang Digunakan Modern/Up To date (seperti komputer/laptop, printer, scanner, pendingin ruangan, dll)**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat modern	5	18	90	42%
2	Modern	4	20	80	46%
3	Cukup modern	3	5	15	12%
4	Tidak modern	2	0	0	0
5	Tidak pernah modern/kuno	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Dari tabel 4.21 diketahui bahwa jawaban responden tentang peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan modern/*up to date* (seperti komputer/laptop, printer, scanner, pendingin ruangan, dll), sebagian besar responden menjawab modern sebanyak 20 orang (46%), menjawab sangat modern sebanyak 18 orang (42%), dan sisanya yang menjawab cukup modern sebanyak 5 orang (12%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan modern/*up to date* (seperti komputer/laptop, printer, scanner, pendingin ruangan, dll).

**b. Peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan masih berfungsi dengan baik (meja, kursi, lemari berkas, laptop, printer, dll)**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 22**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Peralatan Penunjang dan Pendukung Kerja yang Digunakan Masih Berfungsi dengan Baik (meja, kursi, lemari bekas, laptop, printer, dll)**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat berfungsi dengan baik	5	19	95	44%
2	Berfungsi dengan baik	4	21	84	49%
3	Cukup berfungsi dengan baik	3	3	9	7%
4	Kurang berfungsi dengan baik	2	0	0	0
5	Tidak berfungsi dengan baik	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.22 diketahui bahwa jawaban responden tentang peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan masih berfungsi dengan baik (meja, kursi, lemari bekas, laptop, printer, dll), sebanyak 21 orang (49%) menjawab berfungsi dengan baik, kemudian sebanyak 19 orang (44%) menjawab sangat berfungsi dengan baik, dan sisanya yang menjawab cukup berfungsi dengan baik sebanyak 3 orang (7%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan masih berfungsi dengan baik (meja, kursi, lemari bekas, laptop, printer, dll).

## 2. Pencahayaan dan Sirkulasi Udara

### a. Pencahayaan atau penerangan lampu ditempat kerja sudah baik dan jumlahnya sesuai

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 23**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pencahayaan atau Penerangan Lampu Ditempat Kerja sudah Baik dan Jumlahnya Sesuai**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat baik dan sangat sesuai	5	19	95	44%
2	Baik dan sesuai	4	19	76	44%
3	Cukup baik dan cukup sesuai	3	5	15	12%
4	Kurang baik dan kurang sesuai	2	0	0	0
5	Jelek dan tidak sesuai	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>186</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.23 diketahui bahwa jawaban responden tentang pencahayaan atau penerangan lampu ditempat kerja sudah baik dan jumlahnya sesuai, sebanyak 19 orang (44%) menjawab sangat baik dan sangat sesuai, sebanyak 19 orang (44%) juga menjawab baik dan sesuai, kemudian sisanya sebanyak 5 orang (12%) menjawab cukup baik dan cukup sesuai.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pencahayaan atau penerangan lampu ditempat kerja sudah baik dan jumlahnya sesuai.

**b. Suhu ruangan terjaga dengan baik agar sejuk**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 24**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Suhu Ruangan Terjaga dengan Baik Agar Sejuk**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat terjaga	5	10	50	23%
2	Terjaga	4	29	116	68%
3	Cukup terjaga	3	4	12	9%
4	Kurang terjaga	2	0	0	0
5	Tidak terjaga	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.24 diketahui bahwa jawaban responden tentang suhu ruangan terjaga dengan baik agar sejuk, sebagian besar responden sebanyak 29 orang (68%) menjawab terjaga, sebanyak 10 orang (23%) menjawab sangat terjaga, kemudian sisanya yang menjawab cukup terjaga sebanyak 4 orang (9%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan suhu ruangan terjaga dengan baik agar sejuk.

### 3. Kebisingan

#### a. Tingkat kebisingan atau volume suara ditempat kerja masih terbilang normal

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 25**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Tingkat Kebisingan atau Volume Suara Ditempat Kerja Masih Terbilang Normal**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat normal	5	14	70	32%
2	Normal	4	21	84	49%
3	Cukup normal	3	8	24	19%
4	Kurang normal	2	0	0	0
5	Tidak normal	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.25 diketahui bahwa jawaban responden tentang tingkat kebisingan atau volume suara ditempat kerja masih terbilang normal, sebagian besar responden menjawab normal sebanyak 21 orang (49%), menjawab sangat normal sebanyak 14 orang (32%), kemudian menjawab cukup normal sebanyak 8 orang (19%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tingkat kebisingan atau volume suara ditempat kerja masih terbilang normal.

**b. Pengaturan dan pengendalian suara ditempat kerja sudah terjaga dengan baik**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 26**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pengaturan dan Pengendalian Suara Ditempat Kerja sudah Terjaga dengan Baik**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat terjaga dengan baik	5	13	65	30%
2	Terjaga dengan baik	4	28	112	65%
3	Cukup terjaga dengan baik	3	2	6	5%
4	Kurang terjaga dengan baik	2	0	0	0
5	Tidak terjaga dengan baik	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.26 diketahui bahwa jawaban responden tentang pengaturan dan pengendalian suara ditempat kerja sudah terjaga dengan baik, sebagian responden menjawab terjaga dengan baik sebanyak 28 orang (65%), menjawab sangat terjaga dengan baik sebanyak 13 orang (30%), kemudian yang menjawab cukup terjaga dengan baik sebanyak 2 orang (5%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pengaturan dan pengendalian suara ditempat kerja sudah terjaga dengan baik.

Adapun rekapitulasi jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 27**  
**Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap**  
**Lingkungan Kerja Fisik Kantor KPU dan Bawaslu**  
**Kabupaten Ciamis**

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata	Kriteria
<b>Indikator: Furniture</b>					
1	Peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan modern / <i>up to date</i> (seperti komputer/laptop, printer, scanner, kamera, pendingin ruangan, dll)	43 x 5 = 215	185	186,5 atau $\frac{186,5}{215} \times 100\%$	Sangat baik
2	Peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan masih berfungsi dengan baik (meja, kursi, lemari berkas, laptop, printer, dll)	43 x 5 = 215	188	= 86,74%	
<b>Indikator: Pencahayaan dan Sirkulasi Udara</b>					
1	Pencahayaan atau penerangan lampu ditempat kerja sudah baik dan jumlahnya sesuai	43 x 5 = 215	186	182 atau $\frac{182}{215} \times 100\%$	Sangat baik
2	Suhu ruangan terjaga dengan baik agar sejuk	43 x 5 = 215	178	= 84,65%	
<b>Indikator: Kebisingan</b>					
1	Tingkat kebisingan atau volume suara ditempat kerja masih terbilang normal	43 x 5 = 215	178	180,5 atau $\frac{180,5}{215} \times 100\%$	Baik
2	Pengaturan dan pengendalian suara ditempat kerja sudah terjaga dengan baik	43 x 5 = 215	183	= 83,95%	

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata	Kriteria
<b>Jumlah</b>		<b>1290</b>	<b>1098</b>	<b>549</b>	<b>Sangat baik</b>
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>215</b>	<b>183</b>	<b>183 (85,11%)</b>	

*Sumber: Data yang diolah tahun 2024*

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor sebesar 1098 atau jika di rata-ratakan sebesar 183 (85,11%) dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja fisik diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 180,5 (83,95%) yaitu mengenai indikator kebisingan, dan rata-rata skor tertinggi sebesar 186,5 (86,74%) adalah mengenai indikator *furniture*. Selanjutnya pernyataan dengan skor terendah yaitu suhu ruangan terjaga dengan baik agar sejuk serta tingkat kebisingan atau volume suara ditempat kerja masih terbilang normal dengan jumlah skor masing-masing 178, dan pernyataan dengan skor tertinggi peralatan penunjang dan pendukung kerja yang digunakan masih berfungsi dengan baik (meja, kursi, lemari berkas, laptop, printer, dll) dengan jumlah skor 188.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

- a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas observasi yang telah diajukan.

- b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban skor tertinggi.

Dari hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 4.28 sebagai berikut:

**Tabel 4. 28**  
**Pedoman Interpretasi Perhitungan Skor**  
**tentang Lingkungan Kerja Fisik**

No	% Jumlah Skor	Interpretasi
1	20,00% - 36,00%	Tidak Baik
2	36,01% - 52,00%	Kurang Baik
3	52,01% - 68,00%	Cukup Baik
4	68,01% - 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

*Sumber: Narimawati (2010:84)*

Berdasarkan interval tersebut maka Lingkungan Kerja Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis yang memperoleh skor sebesar 85,11% berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 84,01% - 100%. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah berada pada kategori sangat baik.

#### **4.1.3.3 Deskripsi Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>3</sub>)**

Data berikut adalah deskripsi jawaban responden Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik berdasarkan hasil observasi dan penyebaran kuesioner kepada 43 orang responden dengan hasil sebagai berikut:

## 1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

### a. Atasan/pimpinan selalu memberikan tugas/pekerjaan dengan jelas

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 29**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Atasan/Pimpinan selalu Memberikan Tugas/Pekerjaan dengan Jelas**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu jelas	5	23	115	53%
2	Jelas	4	15	60	35%
3	Cukup jelas	3	5	15	12%
4	Kurang jelas	2	0	0	0
5	Tidak jelas	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.29 diketahui bahwa jawaban responden tentang atasan/pimpinan selalu memberikan tugas/pekerjaan dengan jelas, sebagian besar responden menjawab selalu jelas sebanyak 23 orang (53%), menjawab jelas sebanyak 15 orang (35%), dan sisanya menjawab cukup jelas sebanyak 5 orang (12%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan atasan/pimpinan selalu memberikan tugas/pekerjaan dengan jelas.

**b. Setiap sub divisi/bagian dalam pekerjaan sudah terdapat penanggungjawabnya masing-masing**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 30**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Setiap Sub Divisi/Bagian dalam Pekerjaan sudah terdapat penanggungjawabnya Masing-masing**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu ada	5	16	80	37%
2	Ada	4	23	92	54%
3	Jarang ada	3	4	12	9%
4	Kurang ada	2	0	0	0
5	Tidak ada	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.30 diketahui bahwa responden tentang setiap sub divisi/bagian dalam pekerjaan sudah terdapat penanggung jawabnya masing-masing, sebagian besar responden menjawab ada sebanyak 23 orang (54%), menjawab selalu ada sebanyak 16 orang (37%), dan kemudian yang menjawab jarang ada sebanyak 4 orang (9%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan setiap sub divisi/bagian dalam pekerjaan sudah terdapat penanggung jawabnya masing-masing.

## 2. Hubungan Antara Pegawai dengan Pimpinan

### a. Pegawai selalu melaporkan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan secara berkelanjutan

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 31**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai selalu Melaporkan Tugas-tugas Pekerjaan yang Diberikan kepada Pimpinan secara Berkelanjutan**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	23	115	53%
2	Sering	4	17	68	40%
3	Jarang	3	3	9	7%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.31 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai selalu melaporkan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan secara berkelanjutan, sebagian besar responden menjawab selalu sebanyak 23 orang (53%), menjawab sering sebanyak 17 orang (40%), dan kemudian sebanyak 3 orang (7%) menjawab jarang.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pegawai selalu melaporkan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan secara berkelanjutan.

**b. Pegawai memberikan gagasan/masukan kepada pimpinan terkait tugas-tugas yang dikerjakan**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 32**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai Memberikan Gagasan/Masukan kepada Pimpinan terkait Tugas-tugas yang Dikerjakan**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	16	80	37%
2	Sering	4	21	84	49%
3	Jarang	3	6	18	14%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>182</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.32 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai memberikan gagasan/masukan kepada pimpinan terkait tugas-tugas yang dikerjakan, sebagian besar responden menjawab sering sebanyak 21 orang (49%), menjawab selalu sebanyak 16 orang (37%), dan kemudian sisanya menjawab jarang sebanyak 6 orang (14%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pegawai memberikan gagasan/masukan kepada pimpinan terkait tugas-tugas yang dikerjakan.

### 3. Hubungan Antar Pegawai

#### a. Komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 33**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Komunikasi antar Pegawai Terjalin dengan Baik**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat terjalin	5	13	65	30%
2	Terjalin	4	25	100	58%
3	Cukup terjalin	3	5	15	12%
4	Tidak terjalin	2	0	0	0
5	Sangat tidak terjalin	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.33 diketahui bahwa jawaban responden tentang komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik, sebagian besar responden menjawab terjalin sebanyak 25 orang (58%), menjawab sangat terjalin sebanyak 13 orang (30%), dan kemudian sisanya menjawab cukup terjalin sebanyak 5 orang (12%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik.

**b. Antar pegawai saling membantu ketika terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 34**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Antar Pegawai saling Membantu ketika terdapat Kesulitan dalam Menyelesaikan Pekerjaannya**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat membantu	5	11	55	26%
2	Membantu	4	26	104	60%
3	Cukup membantu	3	5	15	12%
4	Jarang membantu	2	1	2	2%
5	Tidak membantu	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.34 diketahui bahwa jawaban responden tentang antar pegawai saling membantu ketika terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebagian besar responden menjawab membantu sebanyak 26 orang (60%), menjawab sangat membantu sebanyak 11 orang (26%), menjawab cukup membantu sebanyak 5 orang (12%), dan kemudian sisanya menjawab jarang membantu sebanyak 1 orang (2%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan antar pegawai saling membantu ketika terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun rekapitulasi jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 35**  
**Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap**  
**Lingkungan Kerja Non Fisik Kantor KPU dan Bawaslu**  
**Kabupaten Ciamis**

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata	Kriteria
<b>Indikator: Hubungan Atasan dengan Bawahan</b>					
1	Atasan / pimpinan selalu memberikan tugas / pekerjaan dengan jelas	43 x 5 = 215	190	187 atau	Sangat baik
2	Setiap sub/bagian dalam pekerjaan sudah terdapat penanggung jawabnya masing-masing	43 x 5 = 215	184	$\frac{187}{215} \times 100\%$ = 86,97%	
<b>Indikator: Hubungan Antara Pegawai dengan Pimpinan</b>					
1	Pegawai selalu melaporkan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan secara berkelanjutan	43 x 5 = 215	192	187 atau	Sangat baik
2	Pegawai memberikan gagasan / masukan kepada pimpinan terkait tugas-tugas yang dikerjakan	43 x 5 = 215	182	$\frac{187}{215} \times 100\%$ = 86,97%	
<b>Indikator: Hubungan Antar Pegawai</b>					
1	Komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik	43 x 5 = 215	180	178 atau	Baik
2	Antar pegawai saling membantu ketika terdapat kesulitan dalam	43 x 5 = 215	176	$\frac{178}{215} \times 100\%$ = 82,79%	

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata	Kriteria
	menyelesaikan pekerjaannya				
	<b>Jumlah</b>	<b>1290</b>	<b>1104</b>	<b>552</b>	<b>Sangat baik</b>
	<b>Rata-rata Skor</b>	<b>215</b>	<b>184</b>	<b>184 (85,58%)</b>	

*Sumber: Data yang diolah tahun 2024*

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor sebesar 1104 atau jika di rata-ratakan sebesar 184 (85,58%) dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 178 (82,79%) yaitu mengenai indikator hubungan antar pegawai, dan rata-rata skor tertinggi sebesar 187 (86,97%) adalah mengenai indikator hubungan atasan dengan bawahan dan indikator hubungan antara pegawai dengan pimpinan. Selanjutnya pernyataan dengan skor terendah yaitu antar pegawai saling membantu ketika terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah skor 176, dan pernyataan dengan skor tertinggi yaitu pegawai selalu melaporkan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan secara berkelanjutan dengan jumlah skor 192.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

- a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas observasi yang telah diajukan.
- b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban skor tertinggi.

Dari hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 4.36 sebagai berikut:

**Tabel 4. 36**  
**Pedoman Interpretasi Perhitungan Skor**  
**tentang Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	% Jumlah Skor	Interpretasi
1	20,00% - 36,00%	Tidak Baik
2	36,01% - 52,00%	Kurang Baik
3	52,01% - 68,00%	Cukup Baik
4	68,01% - 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

*Sumber: Narimawati (2010:84)*

Berdasarkan interval tersebut maka Lingkungan Kerja Non Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis yang memperoleh skor sebesar 85,58% berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 84,01% - 100%. Artinya, Lingkungan Kerja Non Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah berada pada kategori sangat baik.

#### **4.1.3.4 Deskripsi Mengenai Kinerja Pegawai (Y)**

Data berikut adalah deskripsi jawaban responden Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis mengenai Kinerja Pegawai berdasarkan observasi dan penyebaran kuesioner kepada 43 orang responden dengan hasil sebagai berikut:

## 1. Kualitas Kerja

### a. Hasil kerja pegawai yang telah selesai sudah sesuai dengan standar kerja ditempat bekerja

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 37**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Hasil Kerja Pegawai yang telah Selesai sudah Sesuai dengan Standar Kerja Ditempat Bekerja**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat sesuai	5	16	80	37%
2	Sesuai	4	26	104	61%
3	Cukup sesuai	3	1	3	2%
4	Jarang sesuai	2	0	0	0
5	Tidak sesuai	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.37 diketahui bahwa jawaban responden tentang hasil kerja pegawai yang telah selesai sudah sesuai dengan standar kerja ditempat bekerja, sebagian besar responden menjawab sesuai sebanyak 26 orang (61%), menjawab sangat sesuai sebanyak 16 orang (37%), dan sisanya menjawab cukup sesuai sebanyak 1 orang (2%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan hasil kerja pegawai yang telah selesai sudah sesuai dengan standar kerja ditempat bekerja.

**b. Pegawai cekatan dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 38**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai Cekatan dan Teliti dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	19	95	44%
2	Sering	4	21	84	49%
3	Jarang	3	3	9	7%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.38 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai cekatan dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sering sebanyak 21 orang (49%), menjawab selalu sebanyak 19 orang (44%), dan yang terakhir ada yang menjawab jarang sebanyak 3 orang (7%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pegawai cekatan dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

**2. Kecepatan**

**a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 39**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu tepat waktu	5	20	100	47%
2	Sering tepat waktu	4	23	92	53%
3	Jarang tepat waktu	3	0	0	0
4	Pernah tepat waktu	2	0	0	0
5	Tidak pernah tepat waktu	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.39 diketahui bahwa jawaban responden tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sering tepat waktu sebanyak 23 orang (53%), dan kemudian sisanya menjawab selalu tepat waktu sebanyak 20 orang (47%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

**b. Pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan sebelumnya**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 40**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat Dibandingkan Sebelumnya**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu cepat	5	14	70	33%
2	Sering cepat	4	20	80	46%
3	Cukup cepat	3	9	27	21%
4	Lambat	2	0	0	0
5	Sangat lambat	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>177</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.40 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan sebelumnya, sebagian responden menjawab sering cepat sebanyak 20 orang (46%), menjawab selalu cepat sebanyak 14 orang (33%), dan sisanya menjawab cukup cepat sebanyak 9 orang (21%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan sebelumnya.

### 3. Inisiatif

#### a. Pegawai dapat memanfaatkan sumber daya yang ada ditempat kerja secara maksimal agar lebih produktif

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 41**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai dapat**  
**Memanfaatkan Sumber Daya yang ada Ditempat Kerja secara**  
**Maksimal agar lebih Produktif**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	14	70	32%
2	Sering	4	27	108	63%
3	Jarang	3	2	6	5%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.41 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai dapat memanfaatkan sumber daya yang ada ditempat kerja secara maksimal agar lebih produktif, sebagian besar responden menjawab sering sebanyak 27 orang (63%), menjawab selalu sebanyak 14 orang (32%), kemudian ada yang menjawab jarang sebanyak 2 orang (5%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pegawai dapat memanfaatkan sumber daya yang ada ditempat kerja secara maksimal agar lebih produktif.

**b. Pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaannya sendiri**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 42**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai mampu**  
**Menyelesaikan Permasalahan Pekerjaannya Sendiri**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat mampu	5	15	75	35%
2	Mampu	4	24	96	56%
3	Cukup mampu	3	4	12	9%
4	Kurang mampu	2	0	0	0
5	Tidak mampu	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.42 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaannya sendiri, sebagian besar responden menjawab mampu sebanyak 24 orang (56%), yang menjawab sangat mampu sebanyak 15 orang (35%), kemudian sisanya ada yang menjawab cukup mampu sebanyak 4 orang (9%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaannya sendiri.

#### **4. Kemampuan Kerja**

##### **a. Pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 43**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai dapat**  
**Menyelesaikan Tugas-tugas Pekerjaannya dengan Benar dan**  
**Tepat Waktu**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu	5	21	105	49%
2	Sering	4	21	84	49%
3	Jarang	3	1	3	2%
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.43 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab selalu sebanyak 21 orang (49%), menjawab sering juga sama sebanyak 21 orang (49%), dan kemudian sisanya sebanyak 1 orang (2%) menjawab jarang.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu.

**b. Pegawai selalu berhasil mencapai target kerjanya**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 44**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai selalu Berhasil**  
**Mencapai Target Kerjanya**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Selalu tercapai	5	15	75	35%
2	Sering tercapai	4	28	112	65%
3	Jarang tercapai	3	0	0	0
4	Pernah tercapai	2	0	0	0
5	Tidak pernah tercapai	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.44 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai selalu berhasil mencapai target kerjanya, sebagian besar responden menjawab sering tercapai sebanyak 28 orang (65%), dan sisanya menjawab selalu tercapai sebanyak 15 orang (35%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pegawai selalu berhasil mencapai target kerjanya.

## 5. Komunikasi

### a. Pegawai memiliki kemampuan komunikasi (*public speaking*) yang baik

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 45**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Pegawai Memiliki**  
**Kemampuan Komunikasi (*Public Speaking*) yang Baik**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat memiliki	5	16	80	37%
2	Memiliki	4	23	92	54%
3	Cukup memiliki	3	4	12	9%
4	Kurang memiliki	2	0	0	0
5	Tidak memiliki	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.45 diketahui bahwa jawaban responden tentang pegawai memiliki kemampuan komunikasi (*public speaking*) yang baik, sebagian besar responden menjawab memiliki yaitu sebanyak 23 orang (54%), menjawab sangat memiliki sebanyak 16 orang (37%), dan sisanya menjawab cukup memiliki sebanyak 4 orang (9%).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan pegawai memiliki kemampuan komunikasi (*public speaking*) yang baik.

**b. Kemampuan komunikasi pegawai dalam menyampaikan gagasan/ide kepada atasannya lancar**

Adapun jawaban responden tentang pernyataan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 46**  
**Tanggapan Responden atas Pernyataan Kemampuan Komunikasi**

**Pegawai dalam Menyampaikan Gagasan/Ide kepada Atasannya Lancar**

No	Pendapat Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat lancar	5	13	65	30%
2	Lancar	4	27	108	63%
3	Cukup lancar	3	3	9	7%
4	Kurang lancar	2	0	0	0
5	Tidak lancar	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>43</b>	<b>182</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.46 diketahui bahwa jawaban responden tentang kemampuan komunikasi pegawai dalam menyampaikan gagasan/ide kepada atasannya lancar, sebagian besar responden menjawab lancar yaitu sebanyak 27 orang (63%), menjawab sangat lancar sebanyak 13 orang (30%), dan sisanya sebanyak 3 orang (7%) menjawab cukup lancar.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan kemampuan komunikasi pegawai dalam menyampaikan gagasan/ide kepada atasannya lancar.

Adapun rekapitulasi jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 47**  
**Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap Kinerja**  
**Pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis**

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata	Kriteria
<b>Indikator: Kualitas Kerja</b>					
1	Hasil kerja pegawai yang telah selesai sudah sesuai dengan standar kerja ditempat bekerja	43 x 5 = 215	187	187,5 atau	Sangat baik
2	Pegawai cekatan dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya	43 x 5 = 215	188	$\frac{187,5}{215} \times 100\%$ = 87,20%	
<b>Indikator: Kecepatan</b>					
1	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	43 x 5 = 215	192	184,5 atau	Sangat baik
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan sebelumnya	43 x 5 = 215	177	$\frac{184,5}{215} \times 100\%$ = 85,81%	
<b>Indikator: Inisiatif</b>					
1	Pegawai dapat memanfaatkan sumber daya yang ada ditempat kerja secara maksimal agar lebih produktif	43 x 5 = 215	184	183,5 atau	Sangat baik
2	Pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaannya sendiri	43 x 5 = 215	183	$\frac{183,5}{215} \times 100\%$ = 85,34%	
<b>Indikator: Kemampuan Kerja</b>					
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu	43 x 5 = 215	192	189,5 atau	Sangat baik
2	Pegawai selalu berhasil mencapai target kerjanya	43 x 5 = 215	187	$\frac{189,5}{215} \times 100\%$ = 88,13%	
<b>Indikator: Komunikasi</b>					
1	Pegawai memiliki kemampuan komunikasi ( <i>public speaking</i> ) yang baik	43 x 5 = 215	184	183 atau	Sangat baik

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata	Kriteria
2	Kemampuan komunikasi pegawai dalam menyampaikan gagasan/ide kepada atasannya lancar	43 x 5 = 215	182	$\frac{183}{215} \times 100\%$ = 85,11%	
<b>Jumlah</b>		<b>2150</b>	<b>1856</b>	<b>928</b>	<b>Sangat baik</b>
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>215</b>	<b>185,6</b>	<b>185,6 (86,32%)</b>	

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor sebesar 1856 atau jika di rata-ratakan sebesar 185,6 (86,32%) dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 183 (85,11%) yaitu mengenai indikator komunikasi. Dan rata-rata skor tertinggi sebesar 189,5 (88,13%) adalah mengenai indikator kemampuan kerja. Selanjutnya pernyataan dengan skor terendah yaitu pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan sebelumnya dengan jumlah skor 177, dan pernyataan dengan skor tertinggi ada 2 (dua) pernyataan yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu masing-masing dengan jumlah skor 192.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

- a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas observasi yang telah diajukan.
- b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban skor tertinggi.

Dari hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 4.48 sebagai berikut:

**Tabel 4. 48**  
**Pedoman Interpretasi Penghitungan Skor tentang Kinerja Pegawai**

No	% Jumlah Skor	Interpretasi
1	20,00% - 36,00%	Tidak Baik
2	36,01% - 52,00%	Kurang Baik
3	52,01% - 68,00%	Cukup Baik
4	68,01% - 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

*Sumber: Narimawati (2010:84)*

Berdasarkan interval tersebut maka Kinerja Pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis yang memperoleh skor 86,32% berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 84,01% - 100%. Artinya, kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah berada pada kategori sangat baik.

#### 4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Berikut hasil uji validitas variabel iklim organisasi ( $X_1$ ). Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ):

**Tabel 4. 49**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Taraf Sig	Keterangan
Iklim Organisasi ( $X_1$ )	1	0,681	0,3008	0,000	Valid
	2	0,835	0,3008	0,000	Valid
	3	0,669	0,3008	0,000	Valid
	4	0,585	0,3008	0,000	Valid
	5	0,473	0,3008	0,001	Valid
	6	0,569	0,3008	0,000	Valid
	7	0,619	0,3008	0,000	Valid
	8	0,702	0,3008	0,000	Valid
	9	0,672	0,3008	0,000	Valid
	10	0,500	0,3008	0,001	Valid
	11	0,648	0,3008	0,000	Valid
	12	0,512	0,3008	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	1	0,799	0,3008	0,000	Valid
	2	0,823	0,3008	0,000	Valid
	3	0,856	0,3008	0,000	Valid
	4	0,666	0,3008	0,000	Valid
	5	0,744	0,3008	0,000	Valid
	6	0,728	0,3008	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ )	1	0,687	0,3008	0,000	Valid
	2	0,719	0,3008	0,000	Valid
	3	0,568	0,3008	0,000	Valid
	4	0,692	0,3008	0,000	Valid
	5	0,616	0,3008	0,000	Valid
	6	0,694	0,3008	0,000	Valid
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	1	0,729	0,3008	0,000	Valid
	2	0,796	0,3008	0,000	Valid
	3	0,610	0,3008	0,000	Valid
	4	0,764	0,3008	0,000	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Taraf Sig	Keterangan
	5	0,769	0,3008	0,000	Valid
	6	0,745	0,3008	0,000	Valid
	7	0,704	0,3008	0,000	Valid
	8	0,590	0,3008	0,000	Valid
	9	0,724	0,3008	0,000	Valid
	10	0,832	0,3008	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.49 diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel dengan uji signifikan 0,05. Rumus r hitung dari  $df = n-2$ ,  $43-2=41$ , maka didapat r tabel sebesar 0,3008. Artinya bahwa item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

#### 4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam penelitian melalui nilai *cronbach's alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas:

**Tabel 4. 50**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Iklim Organisasi ( $X_1$ )	0,858	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0,862	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ )	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,900	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.50 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel tersebut lebih besar dari nilai batas (0,60). Artinya seluruh item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

#### 4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. 51**  
**Pengaruh Variabel Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan**  
**Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,058	4,267		1,654	,106
	Iklim Organisasi	,362	,126	,446	2,883	,006
	Lingkungan Kerja Fisik	,028	,172	,020	,165	,870
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,651	,247	,404	2,629	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

##### 4.1.5.1 Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,446. Artinya tingkat korelasi masuk dalam kategori sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar  $(0,446)^2 \times 100 = 19,89\%$  dimana koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas. Dari nilai diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah sebesar 19,89%, sedangkan sisanya sebesar 80,11% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji t variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t hitung sebesar 2,883. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0,05$  ; df residual = 39) adalah sebesar 1,685. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,883 > 1,685$  atau nilai

signifikansi  $0,006 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh positif iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya apabila iklim organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat iklim organisasi maka akan mengakibatkan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

#### **4.1.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,020. Artinya tingkat korelasi masuk dalam kategori sangat rendah karena berada pada interval  $0,00 - 0,199$ . Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar  $(0,020)^2 \times 100 = 0,04\%$  dimana koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas. Dari nilai diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah sebesar 0,04%, sedangkan sisanya sebesar 99,96% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t hitung sebesar 0,165. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0,05$  ; df residual = 39) adalah sebesar 1,685. Karena t hitung  $<$  t tabel yaitu  $0,165 < 1,685$  atau nilai signifikansi  $0,870 > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa hipotesis ditolak. Artinya

terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan terhadap pengaruh negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya apabila lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, apabila semakin rendah lingkungan kerja fisik yang diterima maka belum tentu juga kinerja pegawai mengalami penurunan.

#### **4.1.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,404. Artinya tingkat korelasi masuk dalam kategori sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar  $(0,404)^2 \times 100 = 16,32\%$  dimana koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas. Dari nilai diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah sebesar 16,32%, sedangkan sisanya sebesar 83,68% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t hitung sebesar 2,629. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0,05$  ; df residual = 39) adalah sebesar 1,685. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,629 > 1,685$  atau nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa hipotesis diterima.

Artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Artinya, apabila lingkungan kerja non fisik ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kinerja pegawai.

#### **4.1.5.4 Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil analisis linier diatas dimana  $Y = 7,058 + 0,446X_1 + 0,020X_2 + 0,404X_3 + e$  dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) memiliki arah hubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Maka hasil dari tersebut diatas, apabila variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) semakin baik maka diikuti peningkatan kinerja pegawai ( $Y$ ).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu iklim organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 52**  
**Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 <sup>a</sup>	,663	,637	2,54786

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik, Iklim Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel 4.52 diperoleh hasil koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 66,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Pada tabel 4.52 diketahui bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,814. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu iklim organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000.

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel

terikat. Caranya yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi F dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Jika signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H_1$  diterima, yang artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak, yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 53**  
**Hasil Uji F**

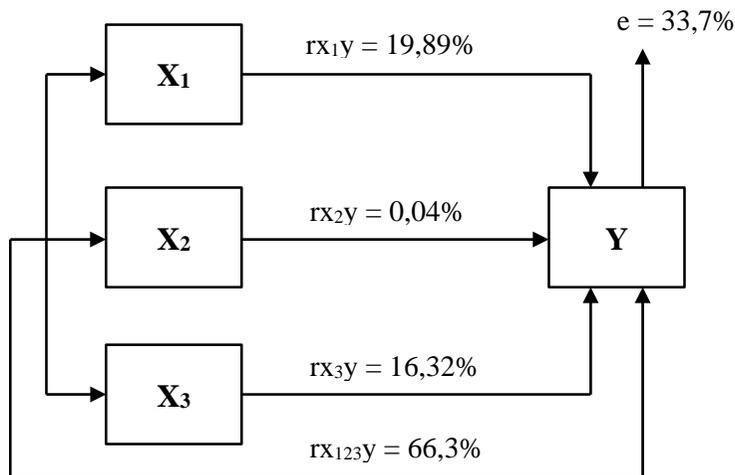
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498,688	3	166,229	25,607	,000 <sup>b</sup>
	Residual	253,173	39	6,492		
	Total	751,860	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik, Iklim Organisasi

Berdasarkan tabel 4.54 nilai F hitung sebesar 25,607. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0,05$  ; db regresi = 3 ; db residual = 39) adalah sebesar 2,845. Karena F hitung  $> F$  tabel yaitu  $25,607 > 2,845$  atau nilai signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk lebih jelas dari hasil penelitian ini, maka dapat dilihat pada bagan rekapitulasi hasil penelitian sebagai berikut:



**Gambar 4. 3**  
**Hasil Penelitian**

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan lingkungan dimana seseorang/pegawai melakukan kegiatan pekerjaannya di dalam sebuah organisasi yang berlangsung secara *continue* dan dapat mempengaruhi, memotivasi serta membentuk suatu karakteristik yang mencerminkan sifat organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa iklim organisasi di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor total sebesar 2218 atau jika di rata-ratakan sebesar 184,8 (85,95%) dengan kategori sangat baik. Tanggapan responden tentang variabel iklim organisasi diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 178 (82,79%) yaitu mengenai indikator penghargaan, dan rata-rata skor tertinggi sebesar 191,5 (89,06%) mengenai indikator komitmen. Selanjutnya

pernyataan dengan skor terendah yaitu adanya pengakuan atau apresiasi dari instansi terhadap pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu dengan jumlah skor 176, dan pernyataan dengan skor tertinggi yaitu pegawai dapat mempertanggung jawabkan terhadap tugas-tugas yang dibebankan dengan jumlah skor 195. Artinya, iklim organisasi di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis berada pada kategori sangat baik.

Hasil analisis data melalui SPSS 22 diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,446. Artinya tingkat korelasi masuk dalam kategori sedang. Hasil uji t variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) menunjukkan t hitung sebesar 2,883. Karena t hitung  $>$  t tabel maka pengaruh iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 19,89%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah sebesar 19,89%, sedangkan sisanya sebesar 80,11% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka iklim organisasi yang kondusif perlu diciptakan agar kinerja pegawai menjadi maksimal. Seperti yang diungkapkan oleh Patterson, *et al.*, (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi lebih bersifat pada perilaku pegawai yang berorientasi pada iklim untuk kreativitas, inovasi, keselamatan, atau layanan yang dapat ditemukan ditempat kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan Mayasari (2018) dengan judul: Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan

Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Poso Energy Bogor) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor yang terdapat di dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi hal-hal yang berhubungan dengan kondisi “fisik” sebuah perusahaan/instansi yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalamnya.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik di Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor total sebesar 1098 atau jika di rata-ratakan sebesar 183 (85,11%) dengan kategori sangat baik. Tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja fisik diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 180,5 (83,95%) yaitu mengenai indikator kebisingan, dan rata-rata skor tertinggi sebesar 186,5 (86,74%) adalah mengenai indikator *furniture*. Selanjutnya pernyataan dengan skor terendah yaitu suhu ruangan terjaga dengan baik agar sejuk serta tingkat kebisingan atau volume suara ditempat kerja masih terbilang normal yaitu masing-masing dengan jumlah skor 178, dan pernyataan dengan skor tertinggi Peralatan penunjang dan pendukung kerja yang

digunakan masih berfungsi dengan baik (meja, kursi, lemari berkas, laptop, printer, dll) dengan jumlah skor 188. Artinya, lingkungan kerja fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah berada pada kategori sangat baik.

Hasil analisis data melalui SPSS 22 diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,020. Artinya tingkat korelasi masuk dalam kategori sangat rendah. Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t hitung sebesar 0,165. Karena t hitung < t tabel maka pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,04%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah sebesar 0,04%, sedangkan sisanya sebesar 99,96% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini artinya sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada di lingkungan kerja serta secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi pegawainya. Samsons, *et al.*, (2015) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat menciptakan citra yang sangat jelas bagi sebuah perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik dan menunjang maka akan mempermudah produktivitas pegawai sehingga kinerja pegawai pun akan meningkat. Meskipun terdapat perbedaan pada hasil signifikan,

penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mentari Amelia Putri (2019) dengan judul: Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PDAM Way Rila Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

#### **4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang sifatnya non fisik, dimana hanya dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama pegawai, bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya atasan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor sebesar 1104 atau jika di rata-ratakan sebesar 184 (85,58%) dengan kategori sangat baik. Tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 178 (82,79%) yaitu mengenai indikator hubungan antar pegawai, dan rata-rata skor tertinggi sebesar 187 (86,97%) adalah mengenai indikator hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antara pegawai dengan pimpinan. Selanjutnya pernyataan dengan skor terendah yaitu antar pegawai saling membantu ketika terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan

jumlah skor 176, dan pernyataan dengan skor tertinggi yaitu pegawai selalu melaporkan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan secara berkelanjutan dengan jumlah skor 192. Artinya, Lingkungan Kerja Non Fisik Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah berada pada kategori sangat baik.

Hasil analisis data melalui SPSS 22 diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,404. Artinya tingkat korelasi masuk dalam kategori sedang. Hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t hitung sebesar 2,629. Karena t hitung > t tabel maka pengaruh lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 16,32%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis adalah sebesar 16,32%, sedangkan sisanya sebesar 83,68% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini artinya sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik dan jauh dari *toxic* maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Apabila hal tersebut terpenuhi maka kinerja pegawai pun akan meningkat

dan timbul rasa kepuasan. penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Virgiyanti (2018) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **4.2.4 Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai/individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan oleh atasan atau pimpinan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya setiap pegawai memiliki *skill* dan kompetensinya masing-masing untuk dapat memberikan hasil yang cukup baik untuk lembaga tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai Kantor KPU dan Bawaslu Kabupaten Ciamis diperoleh skor sebesar 1856 atau jika di rata-ratakan sebesar 185,6 (86,32%) dengan kategori sangat baik. Tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 183 (85,11%) yaitu mengenai indikator komunikasi. Dan rata-rata skor tertinggi sebesar 189,5 (88,13%) adalah mengenai indikator kemampuan kerja. Selanjutnya pernyataan dengan skor terendah yaitu pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan sebelumnya dengan jumlah skor 177, dan

pernyataan dengan skor tertinggi ada 2 (dua) pernyataan yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu masing-masing dengan jumlah skor 192.

Hasil analisis data melalui SPSS 22 diperoleh hasil bahwa korelasi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  sebesar 0,814. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu iklim organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 66,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,607. Sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$  ; db regresi = 3 ; db residual = 39) adalah sebesar 2,845. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $25,607 > 2,845$  atau nilai signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Semakin tinggi iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Mentari Amelia Putri (2019), Intan Mayasari (2018), Haramaini (2019), Virgiyanti (2018), David Darmawan Tanjaya (2019).