

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

**Oleh :
KABITA FIRLIANDA
19.11.421**

ABSTRAK

Kabita Firlianda, 2024, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Jurusan Administrasi Negara Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang, pembimbing utama (I) Rohmial, S.E.,M.Si dan pembimbing pendamping (II) Sunarto, S.H.,M.Si.

Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki keterkaitan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan motivasi dan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan yang dilihat dari hasil kerja atau kinerja para pegawai, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, Teknik Pengumpulan Data menggunakan observasi, Kuesioner, Dokumentasi dan Studi Pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,425 + 0,801 X$

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Sistem pemerintahan yang diterapkan oleh suatu Negara merupakan suatu faktor yang penting dalam kemuajuan suatu Negara. Dengan diterapkannya suatu pemerintahan yang baik maka potensi-potensi yang ada di Negara tersebut dapat dikembangkan secara maksimal dan efisien demi memajukan Negara tersebut. Indonesia

sebagai suatu Negara berkembang dan memiliki banyak potensi saat ini selalu melakukan pembenahan di berbagai sektor pemerintahan demi memajukan Negara dan juga menjalankan kewajibannya untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara intensif melalui instansi pemerintah yang berfungsi sebagai aparatur pemerintah yang juga memegang kendali atas berlangsungnya *governance*.

Keterlibatan aparatur pemerintah dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat ditentukan antara lain oleh pemahaman atas tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Pemerintah adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan Bangsa dan Negara. Lembaga pemerintah dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan terhadap masyarakat luas dan sebagai organisasi nirlaba mempunyai tujuan bukan mencari keuntungan semata-mata untuk menyediakan layanan dan kemampuan meningkatkan layanan tersebut dimasa yang akan datang. Tujuan yang ingin dicapai biasanya ditentukan dalam bentuk kualitatif, misalnya peningkatan keamanan dan kenyamanan, mutu pendidikan, mutu kesehatan dan keimanan.

Suatu instansi pemerintah tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai didukung dengan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi

karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil

dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Purnomo (2016:117) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat menurunkan efektivitas kerja pegawai, dan akan menyebabkan pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan dalam aspek kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap manusia yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Antara manusia dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang sangat erat, dimana dalam lingkungan kerja terdapat keterkaitan antara suasana dan tempat manusia melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki keterkaitan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan motivasi dan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan yang dilihat dari hasil kerja atau kinerja para pegawai, dengan kondisi

lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2017:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Didalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Adapun dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. sehingga perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No.2610, Bukit Baru, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30138, merupakan instansi

pemerintah yang bertugas dalam bidang industri. Pengembangan sektor industri secara intensif diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan industri dalam menghadapi persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Berdasarkan observasi awal pada kantor Dinas Perindustrian Sumatera Selatan, banyak pegawai yang mengeluhkan lingkungan kerja seperti keadaan ruangan kerja kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staf, disamping itu ada beberapa meja kerja staf yang saling berdekatan, hal tersebut membuat pegawai bekerja kurang nyaman. Pada permasalahan ini tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai APARATUR SIPIL NEGARA

(ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas

Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

5. Landasan Teori

Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Purnomo (2016:117) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (2015:148) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar

pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sedarmayanti (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Simanjuntak (2013:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnomo (2016:117) terdapat indikator yang memepngaruh lingkungan kerja antara lain:

- 1) Suasana Kerja.

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising tenang, keamanan didalam bekerja.

2) Hubungan Rekan Kerja.

Salah satu yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

3) Tersedianya fasilitas Kerja.

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir.

4) Keamanan Kerja.

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktifitas karyawan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2017:172)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2015:195) kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Indikator Efektivitas Kerja.

Tahapan pengelolaan kinerja berdasarkan pp nomor 46 tahun 2011 pasal 7 ayat (1) yaitu:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Biaya.

6. PROSEDUR PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 32 Orang.

c. Sampel

Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 32 Orang Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Deskripsi profil responden menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 32 Orang Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang telah mengisi data diri pada kuisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Perempuan	11	34%
2	Laki-laki	21	66%
Jumlah		32	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	10	31%
2	31-40 Tahun	12	38%
3	41-50 Tahun	7	22%
4	>50 tahun	3	9%
Jumlah		32	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	S2	4	13%
2	S1	25	78%
3	DIII	3	9%
Jumlah		32	100%

b. Uji Validitas**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)**

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,937 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 2	0,889 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 3	0,922 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 4	0,885 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 5	0,826 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 6	0,828 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 7	0,940 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 8	0,779 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 9	0,813 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 10	0,851 ^{**}	0,339	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,758 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 2	0,379 [*]	0,339	Valid
Pernyataan 3	0,885 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 4	0,897 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 5	0,892 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 6	0,920 ^{**}	0,339	Valid
Pernyataan 7	0,874 ^{**}	0,339	Valid

Pernyataan 8	0,804**	0,339	Valid
Pernyataan 9	0,911**	0,339	Valid
Pernyataan 10	0,853**	0,339	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 32 maka didapat rtabel sebesar 0,339, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai \

(rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,339 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

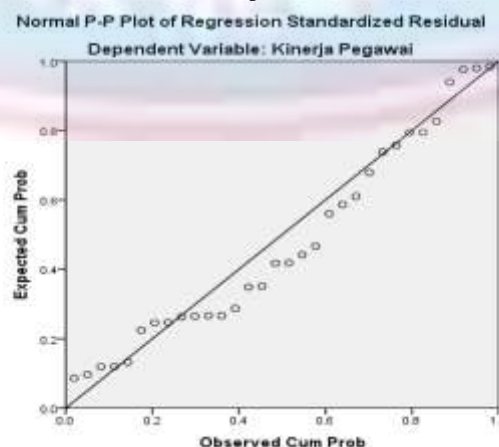
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,962	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,946	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas uji realibilitas semua variabel memiliki nilai cronbach's > 0,60 yang berarti pertanyaan lingkungan kerja dan kinerja pegawai dalam penelitian

ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya

d. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Dari plot residual independen diatas terdapat bahwa nilai residual berada disekitar garis lurus atau mengikuti garis lurus sehingga

dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

e. Uji t

**Tabel 7 Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.425	2.755		2.696	.011
	Lingkungan Kerja	.801	.069	.904	11.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Berdasarkan nilai sig dari tabel terlihat bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara persial

dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

f. Regresi Linier Sederhana

**Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.425	2.755		2.696	.011
	Lingkungan Kerja	.801	.069	.904	11.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,425 + 0,801 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan (α) sebesar 7,425
Menunjukkan bahwa jika variabel

independen dikatakan konstan atau $= 0$, maka Kinerja Pegawai sebesar 7,425

2. Nilai koefesien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) bernilai positif sebesar 0,801 atau 80,1%. Artinya jika terjadi peningkatan pada Lingkungan Kerja maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap

Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

2. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X) bernilai positif sebesar 0,801 atau 80,1%. Artinya jika terjadi peningkatan pada Lingkungan Kerja maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan dari uji Koefisien Determinasi diketahui nilai R^2 adalah sebesar 0,818. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebesar 0,818. Hal ini berarti lingkungan kerja dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebesar 81,8 % dan sisanya 18,2 % dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan” yang menyatakan secara parsial bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Simpulan Dan Saran

a) Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 80,1% artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat, sebaliknya lingkungan kerja bila tidak diperhatikan maka akan menurun

b) Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran kepada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan agar menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman seperti ruangan kerja yang ideal dengan tata letak ruangan rapi sebagai pendukung kerja pegawai agar dapat menjalankan tanggung jawabnya lebih baik lagi, sebaiknya pimpinan membuat strategi dengan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman demi meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat : Jakarta
- Fahmi, 2017, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Kuncoro, 2013, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. STIALAN:Jakarta.
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS:Yogyakarta.
- Purnomo, 2016, *Lingkungan Kerja dan pendekatan Tanskultural. Cetakan 1 EGC :Jakarta*, Prenada Media Group : Bandung
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini*. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Rahmawanti. dkk, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sanusi, 2011, *Enam dimensi Administrasi Public, Gava Media*: Jogjakarta.
- Sedarmayanti, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sutrisno, 2017, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Sugiarti, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sugiyono, 2019, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, PT Bumi Aksara:Jakarta.