

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPII PADA KANTOR KECAMATAN ILIR TIMUR II KOTA PALEMBANG

Oleh :
NUR FITRIA DEWI
19.11.405

ABSTRACT

Nur Fitria Dewi, 2023, *The Influence of the Work Environment on the Performance of Civil Servants at the Ilir Timur II District Office, Palembang City. Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang Administrative Science College, main supervisor (I) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and accompanying supervisor (II) Mietha Nella, S.E., M.Si.*

The work environment is a very important part when employees carry out work activities. Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him.

The aim of the research conducted was the work environment on the performance of Civil Servants at the Ilir Timur II District Office, Palembang City. The method used is a quantitative method, data collection techniques using observation, questionnaires, literature study and documentation. The results of the research show that there is an influence of the work environment on the performance of civil servants at the Ilir Timur II Palembang District Office, based on the coefficient of determination R of 0.758 or 75.8%. The work environment variable can be explained or has an influence on Employee Performance of 75.8% while the remaining 24.2 has an influence on other factors that were not studied, and based on the t test the Work Environment variable has a partial influence on the Employee Performance variable with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat sekitar tempat kerja yang

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2016:161).

Menurut Nitisemito (2013:90) lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, keaduan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Menurut Afandi

(2018:65) lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang pegawai mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerjayang

lama. Lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien.

Ada dua faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi tata ruang kerja, warna, kebersihan, dan kerapian ruang kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi dan kesempatan.

Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan 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.

Dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja adalah bagian yang sangat penting dalam maju mundurnya suatu instansi.

Pada dasarnya efektivitas dan efisiensi pemerintahan daerah sangat tergantung pada pegawai dari pemerintahan daerah itu sendiri, dalam hal ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh sebab itu pengangkatan aparatur Negara termasuk penempatan dan pengangkatan dalam jabatan harus dipenuhi kriteria pokok yaitu berpengetahuan dan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Peningkatan kinerja mendapatkan lebih banyak masukan daripada pengeluaran. Peningkatan kinerja pegawai dimulai dari lingkungan kerja yang nyaman dan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan serangkaian proses-proses yang akan memberikan semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan yang nyaman dan kondusif sangat diharapkan bagi setiap pegawai dalam bekerja.

Pemerintahan sering disebut suatu organisasi yang memiliki kekuasaan tertinggi yang dibuat untuk mengelola kepentingan Negara dan bangsa Indonesia, khususnya setiap provinsi yang ada di Indonesia. Pemerintahan diberikan kewajiban untuk dapat mengatur perundang-undangan dan mengatur segala sesuatu yang

berkaitan pada urusan pemerintahan demi kemajuan bangsa Indonesia, tanggung jawab pemerintahan pada dasarnya sudah ditetapkan berada di tangan pemerintahan pusat, tetapi ada beberapa kebijakan yang dapat diselesaikan oleh pihak pemerintahan daerah, pemerintahan pusat dapat memberikan kebijakan tugas-tugas tertentu kepada pemerintahan daerah untuk dapat mengatur dan memberi arahan kebijakan kepada masing-masing wilayah. Hal ini sudah terdapat dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah memiliki hak, kewajiban dan wewenang dalam mengatur dan mengurus sendiri urusan atau kebijakan yang ada di daerah masing-masing.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki lingkungan kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai penduduk negeri ini.

Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang adalah sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah yang mengemban tugas dan tanggung jawab agar proses pelayanan kepada masyarakat berjalan baik dengan menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi. Dalam pelaksanaan kegiatannya diharapkan sudah semakin maju dalam mewujudkan visi Kota Palembang yaitu menuju Kota Internasional, berbudaya, dan beragama. Untuk itu setiap Kecamatan di Kota Palembang dituntut mengadakan pembenahan, baik dari segi fasilitas, kualitas pelayanan, serta pengadaan dan perawatan sarana dan prasarana kantor secara baik tentu saja sumber daya manusia yang dimilikinya perlu diberdayakan untuk peningkatan kinerja pegawai Kecamatan secara keseluruhan.

Langkah kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara memiliki peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan yang secara langsung kepada kepentingan masyarakat umum. Sosok pegawai yang sanggup memainkan peranan tersebut merupakan pegawai yang memiliki kompetensi dan sikap disiplin yang tinggi.

Oleh karena itu untuk mengoptimalkan berbagai tugas dan fungsi serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat lingkungan kerja pegawai menjadi sangat penting. Lingkungan kerja yang baik bagi Pegawai Negeri Sipil sudah sepatutnya mendapat perhatian yang lebih serius, karena dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Hal ini sesuai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Peraturan Presiden Nomor 7 tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja.

Berdasarkan observasi penulis pada Kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang, Penulis melihat permasalahan yang tidak efektif menyangkut peran kinerja pegawai dan tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Jika keadaan ini dibiarkan terus-menerus tanpa adanya perubahan yang dilakukan akan berdampak pada menurunnya efektivitas dan produktivitas pada kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang. Perlu adanya seluruh pegawai menjalin kinerja yang serta meningkatkan motivasi dalam melaksanakan

pekerjaannya. Hal ini sesuai berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan, SKP bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka penulis mengambil judul **“Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan untuk lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.

4. Manfaat Penelitian

1) Bagi penulis

Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan agar dapat memperoleh pengetahuan secara luas bagaimana Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang

2) Bagi Kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna dan bermanfaat bagi pihak Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang dalam melaksanakan pelayanan, meningkatkan kinerja, maupun meningkatkan pelayanan kepada semua masyarakat, serta dapat menerapkan standar pelayanan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3) Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

Dapat diharapkan memberi manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Ilir Tmur II Kota Palembang.

5. Landasan Teori

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Nitisemito dalam Alex Sinaga (2018:22) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya

untuk hal ini ialah kebersihan, penerangan, musik dan lain-lain.

Pengertian Penilaian Kinerja

Definisi Penilaian Kinerja Penilaian Kinerja atau Performance Appraisal menurut Dessler (2015:330) adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau masa lalu dibandingkan dengan standar kinerja. Penilaian Kinerja terdiri dari tiga langkah yaitu menentukan standar kerja, menilai kinerja aktual karyawan dibandingkan dengan standar yang ada, menyediakan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantu mereka dalam mengeliminasi kinerja yang tidak efisien atau melanjutkan kinerja di atas rata-rata . Penilaian kinerja Menurut Bintoro (2017) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat.

6. PROSEDUR PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, di mana data menurut Sugiyono (2013:14)

merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep teori yang digunakan (Sugiyono 2018:8).

b. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:167) populasi adalah suatu jumlah yang diambil dari objek atau subjek tempat penelitian yang dipilih oleh peneliti, populasi yang digunakan untuk mendapatkan jumlah yang berkualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mendapatkan data dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang berjumlah 55 Orang.

c. Sampel

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampling ini dipilih karena menjadikan semua populasi untuk dijadikan sampel karena jumlah sampel terbatas yaitu sebanyak 55 orang Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur II Palembang

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a) Distribusi Kuesioner

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis melakukan penyebaran kuesioner (angket) kepada 55 Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang, dengan distribusi kuesioner dapat disajikan dalam tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Kuesioner

No	Uraian Distribusi	Jumlah
1	Jumlah Responden	55
2	Jumlah Kuesioner Yang Disebar	55
3	Jumlah Kuesioner Yang Dikembalikan	0
4	Pengisian Tidak lengkap	0
5	Total Kuesioner yang diolah	55

b) Karakteristik responden

Deskripsi profil responden menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian. Jumlah sampel pada

penelitian ini sebanyak 55 responden yang telah mengisi data diri pada kuisioner yang terdiri dari jenis kelamin dan umur.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	58%
2	Perempuan	23	42%
Jumlah		55	100%

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	<20 tahun	2	4%
2	21-30 tahun	22	40%
3	31-40 tahun	16	29%
4	41-50 tahun	9	16%
5	51> tahun	6	11%
Jumlah		55	100%

c. Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,943	0,261	Valid
Pernyataan 2	0,885	0,261	Valid
Pernyataan 3	0,904	0,261	Valid
Pernyataan 4	0,870	0,261	Valid
Pernyataan 5	0,831	0,261	Valid
Pernyataan 6	0,818	0,261	Valid
Pernyataan 7	0,913	0,261	Valid
Pernyataan 8	0,815	0,261	Valid
Pernyataan 9	0,850	0,261	Valid
Pernyataan 10	0,841	0,261	Valid

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,794	0,261	Valid
Pernyataan 2	0,844	0,261	Valid
Pernyataan 3	0,884	0,261	Valid
Pernyataan 4	0,857	0,261	Valid
Pernyataan 5	0,894	0,261	Valid
Pernyataan 6	0,919	0,261	Valid
Pernyataan 7	0,886	0,261	Valid
Pernyataan 8	0,857	0,261	Valid
Pernyataan 9	0,895	0,261	Valid
Pernyataan 10	0,777	0,261	Valid

Berdasarkan tabel 9 data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara r hitung dan r tabel, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 55 maka didapat rtabel sebesar 0,261 ,berdasarkan nilai analisis ini didapat

nilai (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,261 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

d. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,963	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,960	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 10 diatas 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.

e. Uji Normalitas

**Gambar 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual	
N	55
Std. Deviation	3.68964166
Positive	.091
Negative	-.077
Test Statistic	.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji normalitas dengan disimpulkan normal dan model regresinya Kolmogorov-Smimov Test diketahui bahwa telah memenuhi asumsi normalitas dengan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka atau nilai 0,200 > 0,05 angka atau nilai 0,200 maka dapat

f. Uji Multikolinieritas

**Tabel 31. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	1.000	1.000

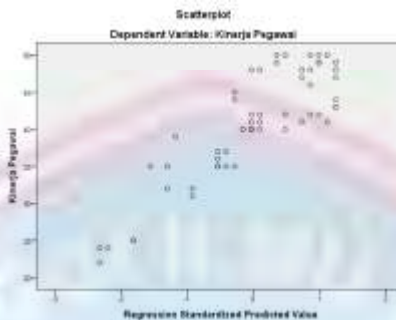
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF mengalami gejala Multikolinieritas, dari variable bebas, apabila nilai VIF kurang dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa 10 maka variable independen tidak nilai VIF variabel independen kurang dari

10 jadi semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas

g. Uji Heteroskedasitas

Gambar 5. Uji Heteroskedasitas



Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya masalah Heteroskedasitas pada model regresi.

h. Regresi Linier Sederhana

Tabel 32. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta	t	
1	(Constant)	7.175	2.643		2.715	.009
	Lingkungan Kerja	.831	.064	.871	12.883	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,175 + 0,831 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan (α) sebesar 7,175 Menunjukkan bahwa jika variabel independen

dikatakan konstan atau $= 0$, maka Kinerja Pegawai sebesar 7,175

2. Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,831 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,831.

i. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 33. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.753	3.724

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dilihat dari koefisien determinasi R Square sebesar 0,758 atau 75, 8%. Variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan Kinerja Pegawai sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

j. Uji Hipotesis (uji t)

Tabel 34. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.175		2.715	.009
	Lingkungan Kerja	.831	.064	.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai sig dari tabel 33 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

2. Pembahasan Penelitian

Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, hal ini

dapat dibuktikan dengan hasil yang didapatkan penelitian berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi nilai R Square sebesar 0,758 atau 75,8%. Variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan Kinerja Pegawai sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti. sedangkan dari Uji Regresi Linier

Sederhana didapatkan Konstan (α) sebesar 7,175 Menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau $= 0$, maka Kinerja Pegawai sebesar 7,175 dan Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,831 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,831, sedangkan berdasarkan uji t didapatkan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diketahui bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka atau nilai 0,200 maka dapat disimpulkan normal dan model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas dengan angka atau nilai $0,200 > 0,05$, Uji Multikolinieritas nilai VIF variable bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variable independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF variabel independen kurang dari 10 jadi semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas. Uji Heteroskedastisitas titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak

terjadinya masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reffi Oktavia (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang, yang menyimpulkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

C. Simpulan Dan Saran

1) Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka disimpulkan yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur II Palembang berdasarkan pengamatan diketahui Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan Uji Regresi Linier Sederhana didapatkan Konstan (α) sebesar 7,175 Menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau $= 0$, maka Kinerja Pegawai sebesar 7,175 dan Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,831 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1%

maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,831 dan Hasil penelitian berdasarkan Koefisien determinasi R sebesar 0,758 atau 75, 8% didapatkan Variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan Kinerja Pegawai sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2 berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran Lingkungan

D. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Afandi.2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta

Alex S. Nitisemito.2013. Manajemen personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, ghalia Indonesia, Jakarta

Buku Pedoman Penyusunan Skripsi, 2022. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

Enny, W. Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber daya Manusia. Surabaya

Masram. 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo

Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur II Palembang sudah cukup baik oleh karena itu pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur II Palembang harus dapat memepertahkannya dengan cara menjaga lingkungan kerja tetap kondusif agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja kerja lebih baik lagi.

Jurnal :

Ardiyanto, D. U., & Yanti, N. 2022. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (Blk) Padang. Matua Jurnal

Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship,

Hidayat, A. R., & Junianto, E. 2017. Pengaruh gadget terhadap prestasi siswa smk yayasan islam tasikmalaya dengan metode tam. Jurnal Informatika.

- Hotiana, N., & Febriansyah, F. 2018. Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*
- Lase, A. Y. P. 2020. Pengaruh Pelayanan Purna Jual Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Asus Service Center Kota Jambi.
- Lusita, E. A. 2021. Pengaruh Motivasi Hedonic Dan Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Kfc Di Kota Jombang) (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang).
- Putra, A., & Aprianti, K. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*.
- Setyo, P. E. 2017. Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen “best autoworks”. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*.
- Sofyana Simanjuntak, F. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Di Pt. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).