

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT KALIDONI KOTA PALEMBANG**

OLEH :

NAMA : TIARA ANGGINI

NIM : 20.11.103

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Tiara Anggini, 2024. The Influence of the Work Environment on Employee Performance at the Kalidoni Subdistrict Office, Palembang City. Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Supervisor (I) Ir.H.Heru Adi Putranto, M.Si and Assistant Supervisor Antartila Rezki Aziz, S.H., M.Si.

Employee performance is the result of individual work, both in quality and quantity, which has been achieved by employees in accordance with the responsibilities given by the organization. One effort to produce good employee performance is to create a comfortable, safe and conducive work environment. A comfortable and good work environment is a series of processes that will provide encouragement for a person's behavior and lead to achieving organizational goals.

This research aims to determine the influence of the work environment on employee performance at the Kalidoni Subdistrict Office, Palembang City. This research uses the entire population as a research sample with a total of 52 employees. The research method used in this research is a quantitative descriptive method.

The results of this research show that the work environment (X) has a significant effect on employee performance with a calculated t value (7.430) > t table (2.009) and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that the work environment variable has a significant effect on the performance of employees at the Kalidoni sub-district office, Palembang City.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi pemerintah memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dengan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam (SDA) yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Sesuai Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan, bahwa Kecamatan mempunyai tugas pokok

membantu Walikota Palembang dalam penyelenggaraan sebagian Urusan Pemerintahan Umum yang dilimpahkan oleh Walikota dengan tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pelayanan masyarakat.

Kecamatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menyelenggarakan fungsi :

- a) Pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan
- b) Pelaksanaan pelayanan publik
- c) Penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat kelurahan
- d) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- e) Pelaksanaan administrasi kecamatan
- f) Pelaksanaan tugas tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

Pelayanan yang menjadi tugas Kecamatan Kalidoni Kota Palembang meliputi:

1. Pelayanan kepada perseorangan seperti Surat Keterangan, Rekomendasi Perizinan dan Non Perizinan lainnya.
2. Pelayanan kepada Pemerintah Kelurahan seperti pembinaan, fasilitasi kegiatan, sosiali-

sasi, asistensi, monitoring, evaluasi dan lain-lain.

3. Pelayanan kepada Masyarakat/kepentingan umum.

Untuk Penyelenggaraan PATEN di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang mempunyai Motto memberikan Pelayanan dengan “CINTA” yang mengandung nilai-nilai :

1. Cepat
Berupaya untuk memberikan pelayanan secara cepat berdasarkan prosedur yang telah ada.
2. Ikhlas
Bekerja dan melayani masyarakat secara ikhlas dan sepuh hati
3. Nyaman
Pelaksanaan dan kondisi tempat pelayanan dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada masyarakat selama proses pelayanan dilaksanakan
4. Transparan
Pelayanan bersifat transparan kepada masyarakat dalam arti kata keterbukaan dalam memberikan informasi yang terkait dengan pelayanan publik yang diselenggarakan.
5. Akuntabel
Terselenggaranya Pemerintah Kecamatan yang memiliki integritas yang dapat dipertanggungjawabkan.

Kinerja merupakan hasil capaian kerja dari tugas-tugas atau jabatan yang dibebankan kepada pegawai berdasarkan keahlian, pengetahuan, serta peraturan atau visi dan misi yang telah ditetapkan agar mudah dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan sangat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan berkonsentrasi tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu. Selain itu lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 13 November 2023 dan tanggal 8 Januari 2024, penulis menemukan beberapa indikasi masalah di kantor camat Kalidoni Kota Palembang yaitu:

1. Kinerja pegawai

Setiap pegawai memiliki kualitas dan Kuantitas kinerja yang berbeda-beda. Untuk melihat kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penilain kinerja pegawai. Penilaian kinerja di dilakukan secara periodik setiap tahunnya. Berikut ini akan diuraikan standar-standar nilai untuk menentukan kinerja pegawai pada kantor Camat Kalidoni Kota Palembang yang dapat dilihat pada tabel :

Tabel Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai	Sebutan atau Predikat
1.	110-120 dan Memiliki Ide Baru	Sangat Baik
2.	90-120	Baik
3.	70-89	Cukup
4.	50-69	Kurang
5.	< 50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Di Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang hasil kerja pegawainya diharapkan mempunyai kuantitas kerja dengan predikat sangat baik (110-120 dan memiliki ide baru). Berdasarkan laporan penilaian kinerja pegawai yang didapat dari Kasubag Umum dan Kepegawaian bahwa Penilaian kinerja pegawai Kantor Camat Kalidoni sudah cukup baik, tetapi masih belum merata dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan instansi yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penialain masih berada di predikat baik atau belum mencapai angka lebih dari 110.

Dibuktikan dengan data penilaian kinerja pegawai periode 2021 s/d 2023 yang dapat dilihat pada tabel :

Tabel Penilaian Kinerja Pegawai Periode 2021 s/d 2023

Tahun	Rata-Rata Nilai	Keterangan
2021	99,91	Baik
2022	82,34	Cukup
2023	90,88	Baik

Sumber : Data olah Kasubag Umum dan Kepegawaian, 2024

2. Lingkungan kerja

Terkait dengan lingkungan kerja peneliti mendapatkan informasi dari Kasubag Umum dan Kepegawaian bahwa Fasilitas yang diberikan oleh instansi kepada pegawai dalam menunjang pekerjaan sudah cukup memadai, tetapi ada yang perlu diperbaiki ataupun ditambah. Adapun kondisi lingkungan kerja yang dimiliki kantor Camat Kalidoni Kota Palembang dapat dilihat pada tabel.

Tabel Kondisi Sarana dan Prasarana Kecamatan Kalidoni Kota Palembang Tahun 2023

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Baik	Rusak
1.	Ruang Kerja	6	6	-
2.	Meja Biro	8	8	-

3.	Meja ½ Biro	45	37	8
4.	Kursi Biro	37	30	7
5.	Kursi Plastik	220	200	20
6.	Komputer	35	32	3
7.	Printer	10	7	3
8.	AC	8	6	2
9.	Mesin Fotocopy	3	2	1

Sumber : Kecamatan Kalidoni Kota Palembang, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang Tahun 2023 terdapat beberapa peralatan kerja yang rusak. Dengan demikian lingkungan kerja di Kantor Camat Kalidoni belum optimal, hal ini dibuktikan masih terdapat indikator lingkungan kerja yang belum tercapai yaitu tersedianya fasilitas kerja. Secara umum fasilitas kerja di Kantor Camat Kalidoni sudah cukup memadai dalam mendukung kinerja pegawai, hal ini di buktikan dengan adanya fasilitas pendukung seperti komputer, printer, mesin fotocopy.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkan dalam skripsi berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang.

B. LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai karena dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat pegawai dalam bekerja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Enny (2019: 56) 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.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana disekitar tempat para pegawai yang meliputi fasilitas-fasilitas yang diberikan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti pusat kerja, kursi, meja).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

2. Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/pencahayaan

Di tempat kerja Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme.
5. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
6. Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja
Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.
9. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi di tempat kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.
- 10.Keamanan Kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.
Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :
 1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
 2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
 Sedangkan menurut Enny (2019:58) faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :
 1. Faktor personal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri,

- motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Abner (2017:169), lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

1. Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Tersedianya fasilitas kerja
Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai di dalam instansi.
3. Hubungan dengan rekan kerja.
Hubungan dengan rekan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menjadi suatu hal yang penting saat pegawai tersebut sudah diterima di suatu perusahaan, pegawai harus memiliki kemampuan dan kompetensi untuk memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan “Kinerja adalah suatu hasil yang

dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Penilaian Kinerja

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan adalah penilaian kinerja. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja dengan memperhatikan target, pencapaian, hasil serta perilaku pegawai, sehingga penilaian ini digunakan sebagai tolak ukur untuk melihat apakah seorang pegawai telah mencapai target kerja yang telah dilakukan yang dilakukan untuk menjamin objektivitas prestasi kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil terdiri dari dua unsur yaitu :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran kerja pegawai adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh setiap pegawai negeri sipil. Pelaksanaan pengukuran SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan. SKP disepakati oleh pegawai yang bersangkutan dengan Pejabat Penilai Kinerja PNS setelah di review oleh Pengelola Kinerja.

Indikator Kinerja Individu disusun dengan memperhatikan kriteria:

- a. Spesifik, kemampuan menilai kinerja suatu unit kerja
- b. Terukur, kemampuan yang diukur dengan jelas memiliki satuan pengukuran dan jelas cara pengukurannya
- c. Realistis, ukuran yang dapat dicapai dan menantang
- d. Memiliki batas waktu pencapaian
- e. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Dalam penyusunan target kinerja terdapat beberapa aspek yaitu

a. Kuantitas

Aspek kuantitas mencakup Jumlah/ banyaknya keluaran (output) dan/atau manfaat (outcome) yang harus ada dalam setiap target kinerja.

b. Kualitas

Aspek kualitas mencakup mutu keluaran dan/atau mutu manfaat dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan

c. Waktu

Aspek waktu mencakup standar waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

d. Biaya

Aspek biaya mencakup dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penilaian kinerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen). Penilaian kinerja dilaksanakan pada setiap tahunnya dan dilakukan pada akhir tahun.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kerja menurut Sedarmayanti (2017:264) adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagian dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorongnya terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahun kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat mengacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian
Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan Kerja
Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya Organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja merupakan perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan keterikatan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin Kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Indikator Kinerja

Indikator Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja adalah:

1. Kualitas (*Quality*)
Kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya
2. Kuantitas (*Quantity*)
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan waktu (*time*)
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas (*Effectivity*)
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian (*Independency*)
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan atau bimbingan dari pengawas.

Menurut Kasmir (2016:208) untuk mengukur kinerja pegawai digunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
2. Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas Waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut

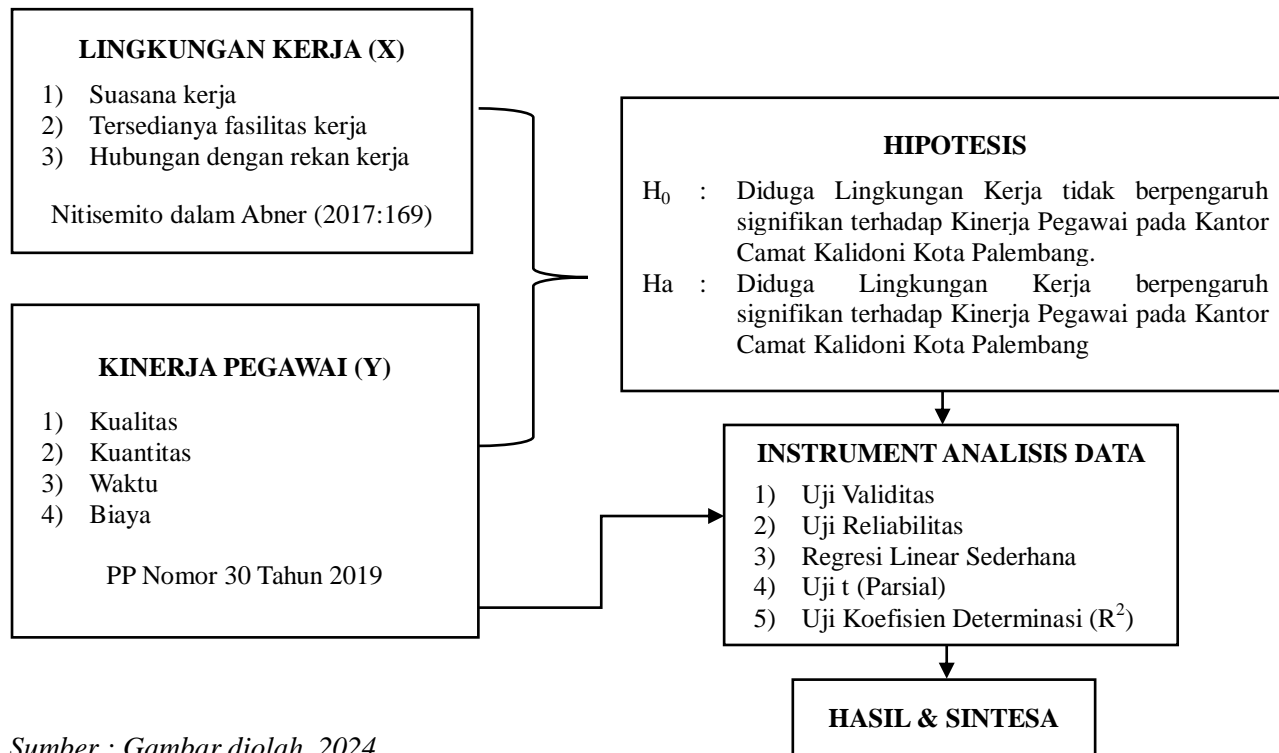
Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh indikator-indikator yang penting agar dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi/instansi tersebut.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2019:96) mengemu-

kakan bahwa, kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar :

Gambar Kerangka Berpikir



Sumber : Gambar diolah, 2024

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. (Sugiyono, 2019:2)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif untuk mengidentifikasi pengaruh variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2019:69). Variabel ini dilambangkan dengan (X). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Lingkungan Kerja.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2019:69). Variabel ini dilambangkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai.

Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator yang akan menjadi bahan penyusunan instrumen kuesioner. Menurut Suliyanto (2018:147) definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item	
1.	Lingkungan Kerja (X) (Nitisemito dalam Abner 2017:169)	Suasana kerja	1. Penerangan/ pencahayaan	1	
			2. Sirkulasi udara	2	
			3. Kebisingan	3	
			4. Kebersihan	4	
		Tersedianya fasilitas kerja	1. Sarana kerja	5	
			2. Prasarana kerja	6	
			Hubungan dengan rekan kerja	1. Komunikasi yang baik	7
				2. Kerjasama yang baik	8
			Kualitas	1. Melakukan tugas sesuai SOP	9
				2. Ketelitian	10
Target kerja	11				
Kuantitas	Ketepatan waktu	12			
	Penggunaan biaya	13			
2.	Kinerja Pegawai (Y) (PP Nomor 30 Tahun 2019)	Kualitas	1. Melakukan tugas sesuai SOP	9	
			2. Ketelitian	10	
			Target kerja	11	
			Ketepatan waktu	12	
			Penggunaan biaya	13	

Sumber : Data diolah, 2024

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang yang berjumlah 52 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019:203) Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:146) Skala Likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Pemberian skor menggunakan skala Likert yang dapat dilihat pada tabel :

Tabel Penilaian Skala Likert

No	Kategori	Simbol	Nilai
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-Ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2019:147)

3. Studi Kepustakaan

Kegiatan yang dilakukan penulis dengan cara mengumpulkan data melalui beberapa literatur, artikel, karya ilmiah, dan bahan analisis yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Teknik Uji Coba Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2019:156). Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat

digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- b) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan Pearson Product Moment menurut Sugiyono (2019:246) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi pearson product moment
- n : Banyaknya sampel
- $\sum x_i y_i$: Jumlah perkalian variabel X dan Y
- $\sum x_i$: Jumlah nilai variabel X
- $\sum y_i$: Jumlah nilai variabel Y
- $\sum x_i^2$: Jumlah pangkat dua nilai variabel X
- $\sum y_i^2$: Jumlah pangkat dua nilai variabel Y

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang telah dibuat reliabel atau tidak. Reliabilitas suatu variabel yang dibentuk dari daftar pernyataan dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha $\geq 0,60$. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini penulis menggunakan rumus Koefisien Realibilitas Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_i : Reliabilitas instrumen
- k : Jumlah item pertanyaan yang di uji
- $\sum S_i^2$: Jumlah variasi skor tiap item
- S_t^2 : Variasi total

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun analisis data yang akan digunakan untuk mengukur seberapa

besar pengaruh X terhadap Y dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menggunakan 1 variabel bebas (Lingkungan Kerja) dan 1 variabel terikat (Kinerja pegawai). Analisis regresi linier sederhana merupakan teknik analisis statistik untuk menjelaskan hubungan secara linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Persamaan regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2019:252) adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

- Y : Kinerja pegawai
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X : Lingkungan Kerja

Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2018:98) uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan α 5% (Sugiyono, 2019:248). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

- t_{hitung} : Nilai t yang dihitung
- r : Nilai koefisien korelasi
- n : Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 atau 5%. Kriteria yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$
- 2) H_a diterima jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

H_a : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) atau untuk melihat seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi ialah:

- a) Jika Kd mendekati 0 (nol), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah.
- b) Jika Kd mendekati 1 (satu), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel Independent yaitu Lingkungan Kerja (X) dan variabel Dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y). Sumber data yang digunakan diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada 52 pegawai Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang.

Karakteristik Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan koesioner kepada 52 responden yang berhubungan dengan tiap-tiap variabel yang di teliti. Berikut ini akan dideskripsikan identitas responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel :

Tabel Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	22	42,3
2.	Perempuan	30	57,7
Jumlah		52	100

Sumber: Hasil olah data,2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang atau 42,3% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang atau 57,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari peneliti ini di dominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Menurut Umur

Hasil penelitian mengenai Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada tabel :

Tabel Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	18-27 Tahun	4	7,7
2.	28-38 Tahun	21	40,4
3.	39-49 Tahun	22	42,3
4.	>50 Tahun	5	9,6
Jumlah		52	100

Sumber: Hasil olah data,2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang memiliki umur 18-27 Tahun sebanyak 4 orang atau 7,7%, responden yang memiliki umur 28-38 Tahun sebanyak 21 orang atau 40,4%, responden yang memiliki umur kisaran 39-49 Tahun sebanyak 22 orang atau 42,3% dan responden yang memiliki umur >50 Tahun sebanyak 5 orang atau 9,6%. Jadi peneliti ini didominasi oleh responden berumur 39-49 Tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 42,3% yang hanya selisih satu orang saja dengan responden berumur 28-38 Tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 40,4%.

c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Hasil penelitian mengenai Karakteristik responden menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel :

Tabel Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	11	21,2
2.	Diploma I/II/III	6	11,5
3.	S1	30	57,7
4.	S2	5	9,6
Jumlah		52	100

Sumber: Hasil olah data,2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden dengan lulusan SMA/ sederajat berjumlah 11 orang atau 21,2%, responden lulusan diploma I/II/III berjumlah 6 orang atau 11,5%, responden dengan lulusan S1 berjumlah 30 orang atau 57,7%, dan responden lulusan S2 berjumlah 5 orang atau 9,6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1).

d. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Hasil penelitian mengenai Karakteristik responden menurut Masa Kerja dapat dilihat pada tabel :

Tabel Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	6	11,5
2.	6-10 Tahun	23	44,2
3.	11-15 Tahun	12	23,1
4.	16-20 Tahun	9	17,3
5.	>20 Tahun	2	3,8
Jumlah		52	100

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel masa kerja responden didominasi pada masa kerja 6-10 tahun sebanyak

23 orang atau 44,2% responden. Masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau 23,1%, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 6 orang atau 11,5%, tidak berbeda jauh dengan responden kategori masa kerja 16-20 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 17,3% responden. Responden yang paling sedikit ada pada kategori masa kerja >20 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 3,8% .

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing butir pernyataan mempunyai skor butir terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang digunakan.

Jika r hitung (tabel *Correlated Item Total Correlation*) > r tabel (tabel *Product Moment*) maka instrumen pernyataan dinyatakan valid. R tabel *Product Moment* untuk $df : (N-2) = 52-2 = 50$ dengan nilai α 5% adalah 0,273. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dapat dilihat pada tabel :

Tabel Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X1	0,520	0,273	Valid
	X2	0,724	0,273	Valid
	X3	0,734	0,273	Valid
	X4	0,834	0,273	Valid
	X5	0,548	0,273	Valid
	X6	0,487	0,273	Valid
	X7	0,720	0,273	Valid
	X8	0,691	0,273	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,544	0,273	Valid
	Y2	0,561	0,273	Valid
	Y3	0,692	0,273	Valid
	Y4	0,720	0,273	Valid
	Y5	0,748	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat secara keseluruhan hasil uji validitas semua item Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung < r tabel (0,273) hal ini sesuai dengan kaidah keputusan bahwa seluruh item pernyataan diatas memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga data dinyatakan valid dan layak untuk di analisis.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kesetabilan, dan konsisten dalam mengungkapkan gejala tersebut dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel :

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,769	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (y)	0,623	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk kedua variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai secara keseluruhan melebihi nilai 0,60, sesuai dengan kaidah keputusan jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka alat ukur dinyatakan Reliabel.

Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variable bebas yaitu Lingkungan Kerja (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 52 pegawai kantor Camat Kalidoni Kota Palembang. Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan yang menjadi

instrumen penelitian ini. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 sehingga (5 x 52 = 260) dan bobot terendah adalah 1 maka (1 x 52 = 52). Kriteria untuk menilai variabel adalah :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m} = \frac{52(5 - 1)}{5} = 41,6$$

Keterangan:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Skor Tertinggi

Berdasarkan jumlah rentang skala tersebut diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval kelas yang dapat dilihat pada tabel:

Tabel Interpretasi Penilaian Jawaban Responden

No	Nilai / Skor	Indeks (%)	Keterangan
1.	52 – 93,5	20 – 35	Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
2.	93,6 – 135,1	36 – 51	Tidak Baik / Rendah
3.	135,2 – 176,7	52 – 67	Kurang Baik / Sedang
4.	176,8 – 218,3	68 – 83	Baik / Tinggi
5.	218,4 – 260	84 – 100	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana disekitar tempat para pegawai yang meliputi fasilitas-fasilitas yang diberikan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara langsung

maupun tidak langsung. Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang, maka dapat diketahui dari hasil tanggapan responden terhadap 3 (tiga) indikator dengan 8 (delapan) pernyataan dari penyebaran kuesioner yang disajikan pada tabel berikut:

1. Suasana Kerja

Tabel Tanggapan Responden Tentang Penerangan/Pencahayaan Yang Disediakan Sudah Sesuai Dan Memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	75.0	75.0	75.0
	Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 75% dan

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 25%.

Tabel Tanggapan Responden Tentang Jumlah Ventilasi Udara Disetiap Ruangan Sudah Cukup Memadai Sehingga Tidak Mengganggu Pekerjaan Maupun Pelayanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Ragu-ragu	2	3.8	3.8	5.8
	Setuju	39	75.0	75.0	80.8
	Sangat Setuju	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,9%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,8%, responden

yang menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 75%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 19,2%.

Tabel Tanggapan Responden Tentang Dalam Melakukan Pekerjaan Pegawai Tenang dan Bebas Dari Kebisingan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	13.5	13.5	13.5
	Ragu-ragu	16	30.8	30.8	44.2
	Setuju	26	50.0	50.0	94.2
	Sangat Setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 13,5%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar

30,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 50%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,8%.

Tabel Tanggapan Responden Tentang Ruang Kerja Saya Bersih dan Rapi Serta Bebas Dari Sampah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Ragu-ragu	5	9.6	9.6	13.5
	Setuju	37	71.2	71.2	84.6
	Sangat Setuju	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,8%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan

persentase sebesar 71,2%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 15,4%.

2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Tabel Tanggapan Responden Tentang Sarana Kerja Yang Tersedia Untuk Kelancaran Pelaksanaan Tugas Sudah Sesuai Kebutuhan Masing-Masing Ruang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Ragu-ragu	1	1.9	1.9	3.8
	Setuju	41	78.8	78.8	82.7
	Sangat Setuju	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,9%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,9%, responden

yang menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 78,8%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 17,3%.

Tabel Tanggapan Responden Tentang Prasarana Kerja Seperti Gedung Kantor Yang Kurang Memadai Dalam Menunjang Terselenggaranya Suatu Proses Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	16	30.8	30.8	34.6
	Ragu-ragu	11	21.2	21.2	55.8
	Setuju	20	38.5	38.5	94.2
	Sangat Setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,8%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 30,8%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar

21,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 38,5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,8%.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Tabel Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Antara Pegawai Sudah Terjalin Dengan Baik dan Harmonis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Ragu-ragu	6	11.5	11.5	13.5
	Setuju	40	76.9	76.9	90.4
	Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,9%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 11,5%, responden

yang menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 76,9%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9,6%.

Tabel Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama Tim Sudah Terlaksana Dengan Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	3.8	3.8	3.8
	Setuju	44	84.6	84.6	88.5
	Sangat Setuju	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 84,6%, dan

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 11,5%.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel:

Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1	Skor Total	Indeks (%)	Ket
1.	Penerangan/pencahayaan yang disediakan sudah sesuai dan memadai	13	39	0	0	0	221	85	Sangat Baik
2.	Jumlah ventilasi udara di tiap ruangan sudah cukup memadai sehingga tidak mengganggu pekerjaan maupun pelayanan	10	39	2	1	0	214	82,3	Baik
3.	Dalam melakukan pekerjaan pegawai tenang dan bebas dari kebisingan	3	26	16	7	0	181	69,6	Baik
4.	Ruangan kerja saya bersih dan rapi serta bebas dari sampah	8	37	5	2	0	207	79,6	Baik
5.	Sarana kerja yang tersedia untuk kelancaran pelaksanaan tugas sudah sesuai kebutuhan masing-masing ruangan	9	41	1	1	0	214	82,3	Baik
6.	Prasarana kerja seperti gedung kantor yang kurang memadai dalam menunjang terselenggaranya suatu proses kerja	3	20	11	16	2	162	62,3	Kurang Baik
7.	Komunikasi antara pegawai sudah terjalin dengan baik dan harmonis	5	40	6	1	0	205	78,8	Baik
8.	Kerja sama tim sudah terlaksana dengan baik	6	44	2	0	0	212	81,5	Baik
	Total						1616		
	Rata-rata						202	77,7	Baik

Sumber : Pengolahan data kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang diketahui hasil rata-rata sebesar 202 dengan indeks sebesar 77,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berada pada kategori baik.

Jawaban responden tertinggi sebesar 221 dengan indeks sebesar 85% berkaitan dengan pernyataan “Penerangan/pencahayaan yang disediakan sudah sesuai dan memadai”.

Sedangkan jawaban responden terendah sebesar 162 dengan indeks sebesar 62,3% berkaitan dengan pernyataan “Prasarana kerja seperti gedung kantor yang kurang memadai dalam menunjang terselenggaranya suatu proses kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa Prasarana kerja seperti gedung

kantor yang kurang memadai dalam menunjang terselenggaranya suatu proses kerja.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang, maka dapat diketahui dari hasil tanggapan responden terhadap 4 (empat) indikator dengan 5 (lima) pernyataan dari penyebaran kuesioner yang disajikan pada tabel berikut:

1. Kualitas

Tabel Tanggapan Responden Tentang Saya Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Dengan Maksimal dan Sesuai SOP Yang Berlaku

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	65.4	65.4	65.4
	Sangat Setuju	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 65,4% dan

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 34,6%.

Tabel Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Mengoreksi Hasil Kerja Saya Sehingga Jarang Melakukan Kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	38	73.1	73.1	75.0
	Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 73,1%, dan

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 25%.

2. Kuantitas

Tabel Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Saya Hasilkan Selalu Mencapai Target Yang Telah Ditetapkan dan Lebih Baik Dari Sebelumnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	9	17.3	17.3	17.3
	Setuju	33	63.5	63.5	80.8
	Sangat Setuju	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 17,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 63,5%, dan

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 19,2%.

3. Waktu

Tabel Tanggapan Responden Tentang Saya Tidak Pernah Menunda-Nunda Pekerjaan dan Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	9.6	9.6	9.6
	Setuju	36	69.2	69.2	78.8
	Sangat Setuju	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 36

orang dengan persentase sebesar 69,2%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 21,2%.

4. Biaya

Tabel Tanggapan Responden Tentang Adanya Biaya Tertentu Yang Harus Dipenuhi Oleh Masyarakat Dalam Mengurus Pelayanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	25.0	25.0	25.0
	Tidak Setuju	23	44.2	44.2	69.2
	Ragu-ragu	2	3.8	3.8	73.1
	Setuju	11	21.2	21.2	94.2
	Sangat Setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 25%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 44,2%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar

3,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 21,2%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,8%.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan mengenai kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel :

Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1	Skor Total	Indeks (%)	Ket
1.	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal dan sesuai SOP yang berlaku	18	34	0	0	0	226	86,9	Sangat Baik
2.	Saya selalu mengoreksi hasil kerja saya sehingga jarang melakukan kesalahan	13	38	1	0	0	220	84,6	Sangat Baik
3.	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu mencapai target yang telah ditetapkan dan lebih baik dari sebelumnya	10	33	9	0	0	209	80,3	Baik
4.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	11	36	5	0	0	214	82,3	Baik
5.	Adanya biaya tertentu yang harus dipenuhi oleh masyarakat dalam mengurus pelayanan	3	11	2	23	13	124	47,6	Tidak Baik
Total							993		
Rata-rata							198,6	76,4	Baik

Sumber : Pengolahan data kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai diketahui hasil rata-rata sebesar 198,6 dengan indeks sebesar 76,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang berada pada kategori baik.

Jawaban responden tertinggi sebesar 226 dengan indeks sebesar 86,9% berkaitan dengan pernyataan “Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal dan sesuai SOP yang berlaku.

Sedangkan jawaban responden terendah sebesar 124 dengan indeks sebesar 47,6 berkaitan dengan

pernyataan “Adanya biaya tertentu yang harus dipenuhi oleh masyarakat dalam mengurus pelayanan”. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan di kantor camat kalidoni kota Palembang tidak mengeluarkan biaya apapun (gratis).

Regresi Linear Sederhana

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.877	1.518		5.190	.000
	lingkungan kerja	.361	.049	.724	7.430	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,877 + 0,361X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai a (konstanta) sebesar 7,877 artinya apabila tidak ada variabel independen atau = 0, maka tingkat kinerja pegawai sebesar 7,877.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,361 artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,361.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Hasil Uji t digunakan untuk melihat signifikansi antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Adapun prosedurnya yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel maka Ha diterima dan H₀ ditolak. Demikian pula sebaliknya jika sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka H₀ diterima dan Ha ditolak. Hasil output SPSS untuk uji t (parsial) dapat di lihat pada tabel :

Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.877	1.518		5.190	.000
	lingkungan kerja	.361	.049	.724	7.430	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 7,430 sedangkan t tabel sebesar 2,009 maka dapat diketahui t hitung (4,087) > t tabel 2,009 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H₀ ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen (Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai R² yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan begitu juga sebaliknya. Besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Koefisien determinasi dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel :

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.515	1.108

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah 0,525. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X) dalam menerangkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 52,5% atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh sebesar 52,5% terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui $t_{hitung} > t_{tabel} = 7,430 > 2,009$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruhnya positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Camat Kalidoni Kota Palembang. Hal ini berarti semakin baik penanganan lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berkaitan dengan terciptanya suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada indikator tersedianya fasilitas kerja yang memiliki nilai tanggapan responden terendah adalah prasarana kerja dengan skor sebesar 162. Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya seperti gedung kantor.

Variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai kantor camat Kalidoni Kota Palembang sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi faktor lain tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Monika (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang” yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($6,424 > 2,006$) dan tingkat signifikan yang lebih kecil daripada α ($0,000 < 0,05$).

E. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang berada pada kategori baik dengan indeks sebesar 77,7% dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang juga berada pada kategori baik dengan indeks sebesar 76,4%. Berdasarkan uji t nilai t_{hitung} lingkungan kerja $> t_{tabel}$ ($7,430 > 2,009$) dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran agar pimpinan Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang untuk memperhatikan lebih detail lagi mengenai lingkungan kerja khususnya fasilitas kerja untuk pegawai seperti sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan agar memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Dan diharapkan Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang terus mempertahankan bahkan meningkatkan lagi kinerja pegawainya.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV.Pena Persada
- Enny w, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*-Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. Rizky

Noegraha, Yudhistira Arya, dkk. 2023. *Kecamatan Kalidoni Dalam Rangka 2023*. Palembang: BPS Kota Palembang

Prabu, M. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.

Putra, Rama Cahya, dkk. 2023. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Palembang: Kecamatan Kalidoni

Robbins, Stephen dan Timothy Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Supardi, dkk. 2023. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang : STIA Satya Negara Palembang

Widiana, Muslichah Erma. 2015. *Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan*

Kinerja Organisasi Pemerintahan. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.

Jurnal :

Naa, Abner. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*. *Jurnal Renaissance*, Vol 2 No. 02 hlm: 169-170

Ratnasari, Dewi dan Irman Firmansyah. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi ((Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26)*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2 No.1 : Hal 148-149

Dokumen Pemerintahan :

Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil