

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO LOGISTIK KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA SELATAN

Oleh :

Nama Mahasiswa : Marsya Putri
Nim : 20.11.130
Program Studi : Administrasi Negara

ABSTRACT

Marsya Putri, 2024. *The Influence of the Work Environment on Employee Performance at the South Sumatra Logistics Bureau. State Administration Study Program at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Advisor (I) Mrs. Rahmawati, SH., M.Si and Assistant Advisor (II) Mrs. Mietha Nella, S.E., M.Si.*

Employee performance is basically the result of work. Therefore, employee performance refers to the extent to which an employee achieves the work goals set by the organization. Employee performance evaluation is usually carried out by superiors or managers as part of the human resource management process. The purpose of this study is to determine the influence of the work environment on employee performance at the South Sumatra Regional Police Logistics Bureau.

The research method used is a quantitative method and data collection is carried out by means of observation, literature study and questionnaires. The data analysis technique uses a simple linear test method. Based on the research results, it can be concluded that using the t-test with a significance level of 5% shows that the work environment has a simultaneous effect with the results of a simple regression, the regression coefficient value of X is 0.657, stating that if the Work Environment (X) increases by one unit, then Employee Performance (Y) will increase by 0.657 or 65.7%.

So, the independent variable, namely the Work Environment variable, has an effect on the dependent variable, namely Employee Performance.

Keywords: *Work Environment and Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

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.

Ada dua faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Pengertian lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi, dan sebagainya).

Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya, temperature, kelembapan,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

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.

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.

Kepolisian Daerah (biasa disingkat Polda) merupakan satuan pelaksana utama kewilayahan POLRI yang berada di bawah Kapolri. Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada wilayah tingkat daerah I, yaitu Provinsi. Polda merupakan perpanjangan tangan langsung dari Mabes Polri.

Biro Logistik (Rolog) merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolda yang bertugas menyelenggarakan pembinaan logistik yang meliputi pembinaan materil, fasilitas dan jasa dilingkungan Polda. Dalam melaksanakan tugasnya Rolog menyelenggarakan fungsi; pembinaan Sarpras dalam lingkungan Polda, penyusunan rencana kebutuhan pembangunan fasilitas dan konstruksi peralatan, pembangunan fasilitas dan konstruksi serta pengadaan materiil logistik sesuai program dan lingkup batas kewenangannya, perencanaan, pengadministrasian, dan penatausahaan SIMAK BMN dan keuangan, penyimpanan, pemeliharaan, perbaikan, dan pendistribusian materiil logistik serta perbekalan umum, penginventarisasian seluruh materiil logistik dan aset Polri dalam lingkungan Polda dan penghapusannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan Rosarpras.

Berdasarkan obeservasi awal penulis menemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja yaitu kebisingan, penataan ruang kantor serta pegawai diperlukan adanya penilaian dari pimpinan dan pertanggung jawaban dari pimpinan terhadap hasil kerja pegawai yang diperlukan untuk menumbuhkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di paparkan diatas maka perumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Hipotesis

Sugiyono (2019 : 99), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Rancangan hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, dimana hipotesis nol (H_0) merupakan hipotesis tentang tidak adanya pengaruh antara satu variabel yang diteliti dengan variabel lainnya yang pada umumnya dirumuskan untuk ditolak, sedangkan hipotesis tandingan atau hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis penelitian. Dengan demikian maka :

H_0 : $\rho = 0$ diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a : $\rho \neq 0$ diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Maka ditarik kesimpulan bahwa H_a merupakan hipotesis penelitian, dimana diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria Penguji Hipotesis

Adapun Pengujian hipotesis yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji T. Berikut ini uraian uji hipotesis tersebut :

Uji statistik t pada dasarnya untuk menguji hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja) variabel terikat (kinerja pegawai) secara masing-masing atau terpisah (Sugiyono 2014 : 187)

Rumus :

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

Dimana :

t = nilai t yang di hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan t hitung dengan tabel :

1. H_0 ditolak jika t hitung berada diwilayah penolakan H_0 .
2. H_a diterima jika t hitung berada diwilayah penerimaan H_a .

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Pengaruh

Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional (2012) menjelaskan bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan.

Pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya (Surakhmad, 2012).

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2013:20) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun sebagai kelompok."

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya atau kondisi lingkungan kerja. Menurut Serdamayanti (2017:27)

1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Silvia (2010:10), Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

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

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut buku Concept & Indicator: Human Resources Management (2016) oleh Pandi Afandi, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Selain itu, manfaat lingkungan kerja juga menciptakan gairah kerja,

sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nittsemito (2012-159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi di sekitar pegawai yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja

4. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan suatu faktor yang penting dan diperhatikan dengan kondisi kerja yang aman maka akan menimbulkan rasa tenang yang ada pada diri seorang pegawai saat sedang melakukan pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2014-67) Dalam buku Mangkunegara (2011:9), Evaluasi Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja 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.

Menurut Fahmi (2014:131) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
2. Pendidikan,
3. Keterampilan,
4. Manajemen kepemimpinan,
5. Tingkat penghasilan,
6. Gaji dan kesehatan,
7. Jaminan sosial,
8. Iklim kerja,
9. Sarana dan prasarana,
10. Teknologi, dan
11. Kesempatan berprestasi.

Terdapat indikator mengenai Karakteristik Individu Menurut Nur Hanifah (2019:28) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik,
2. Nilai, seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap, pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.
4. Minat, adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.

Sasaran evaluasi kinerja yang dikemukakan Agus Sunyoto (2012:11) sebagai berikut:

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodic, baik

kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para pegawai melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh pegawai, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Menemukan potensi pegawai yang berhak memperoleh promosi dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara pegawai dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai system promosi lainnya, seperti imbalan.

Indikator kinerja, adapun indikator kinerja menurut Peraturan Polisi Nomor 2 Pasal 3 Tahun 2018 yaitu :

- a. Objektif, yaitu penilaian kinerja di dasarkan atas fakta dan capaian kinerja;
- b. Transparan, yaitu penilaian kinerja dilakukan secara terbuka terhadap faktor kinerja generik dan spesifik yang telah disepakati oleh peraturan pemerintah dengan aset yang diperkenankan dan hasil penilaian disampaikan secara langsung;
- c. Akuntabel, yaitu hasil penilaian kinerja dapat dipertanggungjawabkan;
- d. Proporsional, yaitu penilaian kinerja didasarkan atas beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya; dan
- e. Adil, yaitu penilaian kinerja diberikan berdasarkan capaian kinerja yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban tanpa membedakan antara anggota polri yang satu dengan lainnya.

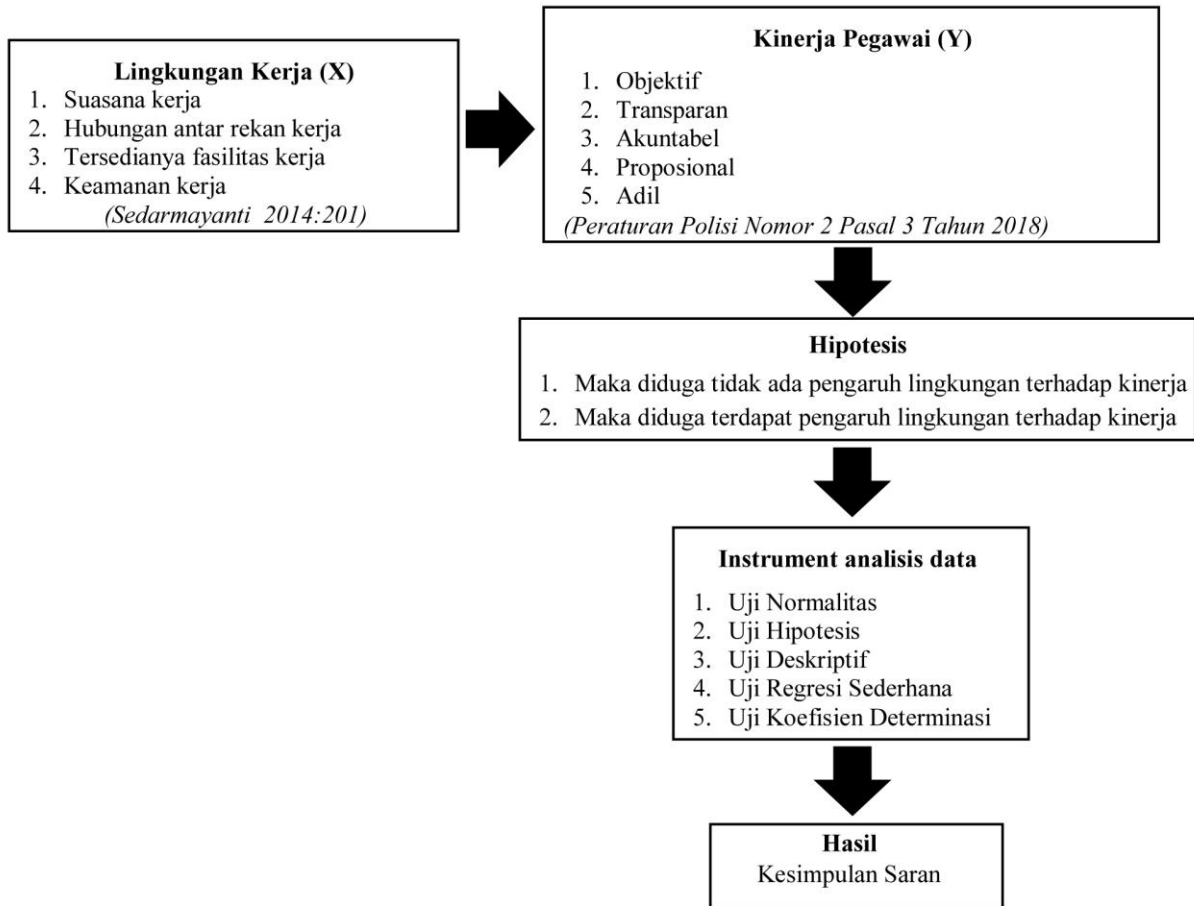
Berdasarkan penjabaran mengenai unsur-unsur penilaian indeks kinerja pegawai tersebut, dapat disimpulkan terdapat 5 unsur pokok yang digunakan dalam penyusunan indeks kinerja pegawai.

Kerangka Berpikir

Pada bagan kerangka pemikiran ada dua jenis variabel yaitu pertama variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X) dan kedua variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Bagan Kerangka Pikir Penelitian

Bagan Kerangka Pikir Penelitian



C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Arikunto (2019:136) metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Metode penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat, serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, Teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan. Dalam prakteknya terdapat sejumlah metode yang biasa digunakan untuk kepentingan penelitian. Dalam melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data peneliti lebih memilih menggunakan metode kuantitatif yang lebih banyak menuntut penggunaan angka.

Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, sering juga disebut sebagai faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala

yang akan diteliti (Kerlinger,2012:49). Adapun Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi fokus atau topik penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah lingkungan kerja (x).

2. Variabel Terikat

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi fokus atau topik penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah kinerja pegawai (y).

Definisi Operasional

Menurut Notoadmodjo (2015:12) definisi operasional untuk membatasi ruang lingkup atau pengertian variable-variabel yang di amati atau di teliti mengarahkan pada pengukur pengamatan terhaap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrument/alat ukur. Definisi operasional digunakan untuk menyamakan kemungkinan pengertian yang beragam antara peneliti dengan orang yang membaca penelitian.

Tabel Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	No. Item Pernyataan	
1.	Lingkungan Kerja (X) (Nittsemito 2012:159)	3. Suasana kerja	a. Kenyamanan b. Kebersihan tempat kerja	Likert	1-2	
		4. Hubungan antar rekan kerja	a. Hubungan yang baik b. Saling membantu c. Hubungan harmonis	Likert	3-5	
		5. Tersedianya fasilitas kerja	a. Menyediakan tempat parkir, mushola, dan toilet b. Alat mendukung aktivitas kerja c. Fasilitas mendukung aktivitas kerja	Likert	6-8	
		6. Keamanan kerja	a. Peralatan kerja b. Jaminan keselamatan	Likert	9-10	
		2. Kinerja Pegawai (Y) (Peraturan Polisi Nomor 2 Pasal 3 Tahun 2018)	1. Objektif	a. Kepuasan diri b. Tugas dan tanggung jawab	Likert	1-2
			2. Transparan	a. Fokus bekerja tanpa atasan b. Bekerja berdasarkan peraturan di UU	Likert	3-4
3. Akuntabel	a. Tanggung jawab b. Bekerja mandiri		Likert	5-6		
4. Proposional	a. Lembur bekerja b. Tantangan kerja		Likert	7-8		
5. Adil	a. Apresiasi b. Kerja sama yang baik		Likert	9-10		

Populasi dan Sampel

Dalam pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis dibutuhkan data dari seluruh populasi yang menjadi subjek penelitian. bagian dari suatu populasi tersebut merupakan sampel penelitian. Pemahaman yang mendalam tentang konsep populasi dan sampel serta teknik pengambilan sampel sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasi ke seluruh populasi yang diteliti.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Hidayat, 2014). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pegawai di bagian Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah responden minimal 65 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari seluruh objek yang diteliti, dan di anggap mewakili seluruh populasi agar sampel yang diambil dapat mewakili data penelitian (Hidayat, 2014). Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu pegawai yang ada di bagian Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan, maka seluruh populasi tersebut dapat digunakan

menjadi sampel (responden) sebagai dasar pengumpulan data. Sampel penelitian ditargetkan berjumlah 65 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian karena tujuan utama dalam penelitian adalah mengumpulkan data. Untuk mendapat informasi mengenai data yang relevan dengan asumsi penulisan skripsi penelitian agar lebih baik, maka penulis menggunakan dua metode pengumpulan data yaitu dengan melakukan penelitian langsung ke objek penelitian dengan tujuan menggambarkan semua fakta yang terjadi pada objek penelitian, agar permasalahan dapat diselesaikan. Pada penelitian lapangan ini penulis menggunakan dua teknik penelitian yaitu :

- a. Teknik Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, kuesioner atau angket digunakan untuk mengambil data tentang tingkat kinerja pegawai sebagai pegawai di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. Teknik ini dipilih karena memudahkan responden dalam memberikan jawaban dan dapat mempermudah peneliti dalam

mengambil data. Berikut tabel menunjukkan kisi-kisi instrument kuesioner penelitian.

Instrument penelitian ini menggunakan alat ukur skala likert dengan 4 skala pengukuran atau dengan 4 alternatif jawaban, yaitu SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju, berikut ini tabel 3 yang menunjukkan skala bobot penilaian yang digunakan.

Tabel Skala Likert Bobot Penilaian

No.	Kriteria Penilaian	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

c. Study Pustaka

Peneliti juga mencari informasi tentang contoh penulisan penelitian terdahulu dari perpustakaan Kampus STIA Satya Negara Palembang dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik sebagai pedoman dalam penulisan penelitian ini.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan sejumlah besar data dengan menyiapkan atau mengambil gambar (foto). Bukti dalam dokumentasi ini kemudian bisa menjadi salah satu sumber penelitian yang mampu meningkatkan kepercayaan mengenai hal hal apa yang pernah terjadi di tempat yang diteliti.

Teknik Uji Coba Instrumen

Menurut Sugiyono (2019:363) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Validitas instrumen adalah tingkat ketetapan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur dalam suatu penelitian, sementara reliabilitas instrumen adalah digunakan untuk mengukur berkali-kali dan menghasilkan data yang sama.

Uji Validitas Instrumen

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. Pengujian validitas instrument pada penelitian ini dikatakan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir yang kemudian di analisis dengan menggunakan rumus Korelasi Person. Menurut

Sugiyono (2014: 67) "Bila Korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3(r kritis = 0,3) ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat /valid. Rumus Korelasi Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah seluruh sampel

$\sum x$ = Jumlah skor soal x

$\sum y$ = Jumlah skor soal y

$\sum x^2$ = Jumlah skor soal x

$\sum y^2$ = Jumlah skor soal y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian x dan y

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/ indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Uji Reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil peng-ukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 2010:221), karena metode ini mudah dan sudah tersedia dalam program *SPSS versi 29.0*. Berikut rumus Alpha :
Cronbach :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2}{ab^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum a^2$ = jumlah variant butir/item

ab^2 = variant butir

Dengan kriteria jika $r_{11} > r$ tabel berarti reliabel jika $r_{11} < r$ tabel tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menjelaskan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Adapun untuk menguji analisis data, penulis menggunakan beberapa teknik uji sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan dengan nilai eror (E) yang berdistribusi normal.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi yang baik atau yang mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* dalam program *spss versi 29.0*.

Dasar pengambilan keputusan bila dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asimtotic Significance*), yaitu :

- Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari regresi linier adalah normal.
- Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari regresi linier adalah tidak normal.

2. Uji Hipotesis

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Menurut Sugiyono (2014 : 187), menggunakan Rumus :

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

Keterangan :

t = nilai t yang di hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Ho diterima jika nilai \leq atau nilai sig > a
- Ho ditolak jika nilai \geq atau nilai sig < a

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

3. Uji Deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif menurut Sugiyono (2019 : 206), “Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan mengenai indikator-indikator dalam variabel yang ada pada penelitian.

Untuk dapat menjawab rumusan masalah deskriptif kualitas pelayanan publik maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \%$$

Keterangan :

Skor penelitian = jumlah total seluruh hasil kuesioner

Skor ideal = skor tertinggi \times jumlah pertanyaan \times jumlah responden

4. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, (Sugiyono, 2017 : 218) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum y)(\sum x)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyanto, 2016:53).

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

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang didapati peneliti, jumlah sampel yang sesuai kriteria penelitian ini sebesar 65 responden. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu pegawai yang ada di bagian Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. Data didapat melalui penyebaran kuesioner. Dengan pengolahan data menggunakan program *Statistical Packages For the Social Science (SPSS) 29.0 Version* menggunakan pengukuran *skala likert*.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini diambil dari staff pegawai yang mendapatkan keterbukaan informasi di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera

Selatan berjumlah 65 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan dengan cara menggunakan kuesioner pada responden yang berjumlah 65 orang, maka diperoleh jumlah data

untuk memperoleh gambaran yang jelas dari data yang diperoleh dari kuesioner tersebut.

Jumlah responden berdasarkan umur disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	36.9	36.9	36.9
	2	18	27.7	27.7	64.6
	3	18	27.7	27.7	92.3
	4	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa responden Pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan, yang berusia 21-30 tahun sebanyak 24 orang, responden yang berusia 31-40 tahun 18

orang, responden yang berusia 41-50 tahun 18 orang dan responden diatas 51 tahun 5 orang. Adapun usia yang paling mendominasi dalam penelitian ini adalah usia 21-30 tahun.

Tabel Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	50	76.9	76.9	76.9
	2	15	23.1	23.1	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa kondisi responden pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 50 responden atau 76,9% sedangkan

responden yang berjenis Perempuan berjumlah 15 responden atau 23,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari klasifikasi responden penelitian mayoritas responden berjenis laki-laki.

Tabel

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	3.1	3.1	3.1
	S1	21	32.3	32.3	35.4
	S2	10	15.4	15.4	50.8
	S3	2	3.1	3.1	53.8
	SMA	30	46.2	46.2	100.0
	Total		65	100.0	100.0

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa kondisi responden pada Brio Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan, yang berpendidikan D3 berjumlah 2 responden atau 3,1%, S1 berjumlah 21 responden 32,3%, S2 berjumlah 10 responden atau 15,4%, S3 berjumlah 2 responden atau 3,1%, dan SMA berjumlah 30 responden atau 46,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari klasifikasi responden penelitian mayoritas responden berpendidikan SMA.

mampu untuk mengungkapkan seesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur suatu validitas yaitu menggunakan korelasi person product moment dengan *statistical packages for the social science (SPSS) 29.0 Version*.

Secara statistic, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai r tabel untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid dengan kriteria pengambilan Keputusan uji validitas jika diperoleh nilai r hitung > r tabel pada signifikansi 5% maka butir dianggap valid. Sedangkan bila r hitung < r tabel maka butir tersebut dianggap tidak valid. Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner

Tabel Tabel Nilai r

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel :

Tabel Variabel Lingkungan Kerja (X)

Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan (nilai r _{hitung} > nilai r _{tabel})
Pernyataan 1	0,435	0,244	Valid
Pernyataan 2	0,671	0,244	Valid
Pernyataan 3	0,495	0,244	Valid
Pernyataan 4	0,464	0,244	Valid
Pernyataan 5	0,516	0,244	Valid
Pernyataan 6	0,460	0,244	Valid
Pernyataan 7	0,551	0,244	Valid
Pernyataan 8	0,423	0,244	Valid
Pernyataan 9	0,703	0,244	Valid
Pernyataan 10	0,692	0,244	Valid

Sumber: output SPSS v 29.0 (Diolah Peneliti ,2024)

Berdasarkan data diatas maka semua instrument dan variabel Lingkungan Kerja dapat digunakan pernyataan dikatakan sesuai hal ini disebabkan dan valid. taraf r hitung > r tabel (0,244) disimpulkan data

Tabel Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan (nilai r _{hitung} > nilai r _{tabel})
Pernyataan 1	0,682	0,244	Valid
Pernyataan 2	0,616	0,244	Valid
Pernyataan 3	0,451	0,244	Valid
Pernyataan 4	0,332	0,244	Valid
Pernyataan 5	0,550	0,244	Valid
Pernyataan 6	0,616	0,244	Valid
Pernyataan 7	0,727	0,244	Valid
Pernyataan 8	0,610	0,244	Valid
Pernyataan 9	0,612	0,244	Valid
Pernyataan 10	0,396	0,244	Valid

Sumber: output SPSS v 29.0 (Diolah Peneliti ,2024)

Berdasarkan data diatas maka semua instrument pernyataan dikatakan sesuai hal ini disebabkan taraf r hitung $>$ r tabel (0,244) disimpulkan data dan variabel Kinerja Pegawai dapat digunakan dan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten atau tidaknya angket dalam kuesioner penelitian ini. Sebelum dilakukan pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan Keputusan yaitu Cronbach alpha sebesar 0,60. Variabel dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari 0,60. Jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena lebih kecil dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas pada angket penelitian ini sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	10

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diketahui nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,723 disebabkan taraf lebih tinggi 0,60 ($0,723 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan terhadap variabel lingkungan kerja dapat diterima atau reliabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas diketahui nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,761 disebabkan taraf lebih tinggi 0,60 ($0,761 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan variabel yang digunakan terhadap variabel kinerja pegawai dapat diterima atau reliabel.

Hasil Distribusi Frekuensi Kuesioner

Selanjutnya akan dilakukan proses perhitungan jawaban kuesioner yang berkenaan dengan seluruh pernyataan yang telah lulus uji validitas dengan menggunakan skala *likert*.

Berdasarkan penelitian dari 65 responden yang diteliti, diperoleh hasil penelitian terhadap pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Lingkungan Kerja

Adapun hasil distribusi frekuensi jawaban kuesioner terhadap variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada pernyataan dibawah ini:

Tabel Kenyamanan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.6	4.6	4.6
4	44	67.7	67.7	72.3
5	18	27.7	27.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 4,6%, S (setuju) 67,7% dan SS (sangat setuju) 27,7% artinya Biro Logistik Kepolisian

Daerah Sumatera Selatan sudah memberikan kenyamanan dengan suasana kerja.

Tabel Kebersihan Tempat Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.5	1.5	1.5
4	14	21.5	21.5	23.1
5	50	76.9	76.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 1,5%, S (setuju) 21,5% dan SS (sangat setuju) 76,9% artinya Biro Logistik Kepolisian

Daerah Sumatera Selatan sudah memberikan kebersihan tempat kerja.

Tabel Hubungan yang Baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.1	3.1	3.1

4	23	35.4	35.4	38.5
5	40	61.5	61.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 3,1%, S (setuju) 35,4% dan SS (sangat setuju) 61,5% artinya antar pegawai sudah saling

mengenal dan memiliki hubungan yang baik di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Saling Membantu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6.2	6.2	6.2
4	20	30.8	30.8	36.9
5	41	63.1	63.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 6,2%, S (setuju) 30,8% dan SS (sangat setuju) 63,1% artinya antar pegawai sudah saling

membantu jika menemukan kesulitan di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Hubungan Harmonis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.1	3.1	3.1
4	23	35.4	35.4	38.5
5	40	61.5	61.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 3,1%, S (setuju) 35,4% dan SS (sangat setuju) 61,5% artinya antar pegawai sudah saling

membantu jika menemukan kesulitan di Biro Logistik Kepolisian Dah Sumatera Selatan.

Tabel Menyediakan Tempat, Parkir, dan Toilet

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.6	4.6	4.6
4	7	10.8	10.8	15.4
5	55	84.6	84.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 4,6%, S (setuju) 10,8% dan SS (sangat setuju) 84,6% artinya Biro Logistik Kepolisian

Daerah Sumatera Selatan sudah menyediakan tempat parkir, mushola, dan toilet.

Tabel Alat Mendukung Aktivitas Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.5	1.5	1.5
4	18	27.7	27.7	29.2
5	46	70.8	70.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 1,5%, S (setuju) 27,7% dan SS (sangat setuju) 70,8% artinya Biro Logistik Kepolisian

Daerah Sumatera Selatan sudah memberikan fasilitas alat yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja.

Tabel Fasilitas Mendukung Aktivitas Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	13	20.0	20.0	20.0
5	52	80.0	80.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan S (setuju) 20% dan SS (sangat setuju) 80% artinya Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan

sudah memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja.

Tabel Peralatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	30.8	30.8	30.8
	5	45	69.2	69.2	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber:hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan S (setuju) 20% dan SS (sangat setuju) 80% artinya Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan

sudah memberikan peralatan kerja yang sudah memenuhi keselamatan kerja.

Tabel Jaminan Keselamatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	21.5	21.5	21.5
	5	51	78.5	78.5	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber:hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan S (setuju) 21,5% dan SS (sangat setuju) 78,5% artinya Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan sudah memberikan jaminan keselamatan.

2. Kinerja Pegawai

Adapun hasil distribusi frekuensi jawaban kuesioner terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada pernyataan dibawah ini:

Tabel Kepuasan Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.2	6.2	6.2
	4	33	50.8	50.8	56.9
	5	28	43.1	43.1	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber:hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 6,2%, S (setuju) 50,8% dan SS (sangat setuju) 43,1% artinya pegawai sudah merasa ada

kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan secara objektif di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Tugas dan Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.1	3.1	3.1
	4	37	56.9	56.9	60.0
	5	26	40.0	40.0	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber:hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 3,1%, S (setuju) 56,9% dan SS (sangat setuju) 40% artinya pegawai sudah menjalankan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan sesuai dan objektif di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Fokus Bekerja Tanpa Atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.6	4.6	4.6
	4	35	53.8	53.8	58.5
	5	27	41.5	41.5	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber:hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 4,6%, S (setuju) 53,8% dan SS (sangat setuju) 41,5% artinya pegawai sudah bekerja

dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang mengawasi di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Bekerja Berdasarkan Peraturan di UU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	42	64.6	64.6	66.2
	5	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 1,5%, S (setuju) 64,6% dan SS (sangat setuju) 33,8% artinya pegawai sudah bekerja

sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan undang-undang di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.7	7.7	7.7
	4	26	40.0	40.0	47.7
	5	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 7,7%, S (setuju) 40% dan SS (sangat setuju) 52,3% artinya pegawai sudah bekerja

dengan penuh tanggung jawab di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Bekerja Mandiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.6	4.6	4.6
	4	36	55.4	55.4	60.0
	5	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 4,6%, S (setuju) 55,4% dan SS (sangat setuju) 40% artinya pegawai mampu menggunakan

potensi diri dan bekerja secara mandiri di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Lembar Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.6	4.6	4.6
	4	28	43.1	43.1	47.7
	5	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 4,6%, S (setuju) 43,1% dan SS (sangat setuju) 52,3% artinya pegawai siap lembur apabila

ada pekerjaan yang belum selesai tepat waktu di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Tantangan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.6	4.6	4.6
	4	32	49.2	49.2	53.8
	5	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 4,6%, S (setuju) 49,2% dan SS (sangat setuju) 46,2% artinya pegawai merasa senang

menerima tantangan kerja yang diberikan oleh atasan di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Apresiasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.6	4.6	4.6
	4	35	53.8	53.8	58.5
	5	27	41.5	41.5	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan RR (ragu-ragu) 4,6%, S (setuju) 53,8% dan SS (sangat setuju) 41,5% artinya pegawai sudah merasa puas menerima penghargaan dengan hasil

kinerja yang sesuai dengan undang-undang di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Tabel Kerja Sama yang Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	46.2	46.2	46.2
	5	35	53.8	53.8	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan S (setuju) 46,2% dan SS (sangat setuju) 53,8% artinya pegawai dapat bekerja dengan atasan maupun bawahan dengan baik di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Teknik Analisis Data

Adapun untuk menguji analisis data, penulis menggunakan beberapa Teknik uji, sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan dengan nilai eror (E) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi yang baik atau yang mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.21003915	
Most Extreme Differences	Absolute	.106	
	Positive	.106	
	Negative	-.093	
Test Statistic		.106	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.066	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.069	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.063
		Upper Bound	.076

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Berdasarkan pada hasil uji normalitas di atas dapat diketahui nilai signifikan $0,069 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis (uji t)

Uji t merupakan salah satu teknik Analisa yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai adanya pengaruh variable bebas (independent) yaitu Lingkungan Kerja terhadap variable terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai.

Pengambilan keputusan berdasarkan kepada perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} = 1,671$), dan uji signifikansi 5% (0,05). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 (tidak ada pengaruh) ditolak dan H_a (adanya

pengaruh) diterima, kemudian jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel Nilai Tabel t

df	Level of significance for one-tailed test					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,941
4	1,533	2,132	2,770	3,747	4,604	8,613
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,052	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,048	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,045	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

Hasil Analisa uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.463	6.844		6.643	.065		
	TOTALX	.657	.356	.513	2.910	.005	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Nilai signifikan seberapa besar pengaruh lingkungan Kerja adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,910 > 1,671$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0

ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Uji Deskriptif Lingkungan Kerja

Analisis indikator pada penelitian ini adalah berjumlah 10 indikator pertanyaan/pernyataan dan

akan dideskripsikan berdasarkan tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel Hasil Perhitungan Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	65	3	5	4.23	.523
X2	65	3	5	4.75	.469
X3	65	3	5	4.58	.556
X4	65	3	5	4.57	.612
X5	65	3	5	4.58	.556
X6	65	3	5	4.80	.506
X7	65	3	5	4.69	.498
X8	65	4	5	4.80	.403
X9	65	4	5	4.69	.465
X10	65	4	5	4.78	.414
Valid N (listwise)	65				

Berdasarkan tabel *Descriptive Statistics* menunjukkan dari 65 responden yang menjawab pernyataan memiliki penilaian terhadap kuesioner Lingkungan Kerja dengan nilai persepsi minimum 3 (cukup memuaskan) dan nilai persepsi maximum 5 (sangat memuaskan). Indikator pernyataan yang memiliki nilai *Mean*/rata-rata tertinggi yaitu indikator X6 dan X8 sebesar 4,80. Sedangkan yang memiliki *Mean*/rata-rata terendah yaitu indikator X1 sebesar 4,23, memiliki makna persepsi masing-masing sangat memuaskan dan memuaskan.

Untuk dapat menjawab rumusan masalah deskriptif kualitas pelayanan publik maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{3020}{3250} \times 100\% = 92,92\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas didapatkan hasil sebesar 92.92% dimana yang artinya nilai dari Lingkungan Kerja pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan sebesar 92,92% dari yang diharapkan yaitu 100%.

4. Uji Deskriptif Kinerja Pegawai

Analisis indikator pada penelitian ini adalah berjumlah 10 indikator pertanyaan/pernyataan dan akan dideskripsikan berdasarkan tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	65	3	5	4.37	.601
Y2	65	3	5	4.37	.547
Y3	65	3	5	4.37	.575
Y4	65	3	5	4.32	.503
Y5	65	3	5	4.45	.638
Y6	65	3	5	4.35	.571
Y7	65	3	5	4.48	.589
Y8	65	3	5	4.42	.583
Y9	65	3	5	4.37	.575
Y10	65	4	5	4.54	.502
Valid N (listwise)	65				

Berdasarkan tabel *Descriptive Statistics* menunjukkan dari 65 responden yang menjawab pernyataan memiliki penilaian terhadap kuesioner Kinerja Pegawai dengan nilai persepsi minimum 3 (cukup memuaskan) dan nilai persepsi maximum 5 (sangat memuaskan). Indikator pernyataan yang memiliki nilai *Mean*/rata-rata tertinggi yaitu indikator X10 sebesar 4,54. Sedangkan yang memiliki *Mean*/rata-rata terendah yaitu indikator X4 sebesar 4,32, memiliki makna persepsi masing-masing sangat memuaskan dan memuaskan.

Untuk dapat menjawab rumusan masalah deskriptif kualitas pelayanan publik maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\frac{2862}{3250} \times 100\% = 88,06\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas didapatkan hasil sebesar 88,06% dimana yang artinya nilai dari Kinerja Pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan sebesar 88,06% dari yang diharapkan yaitu 100%.

5. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai, apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen berikut ini hasil analisis regresi linear sederhana yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.397	6.844		6.643	.065		
TOTALX	.657	.356	.513	2.910	.005	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan tabel di atas nilai constant (a) adalah 16.397. Sedangkan nilai Lingkungan Kerja (b) adalah 0,657. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,397 + 0,657 X$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan persamaan di atas maka diketahui nilai konstanta positif sebesar 16,397 menunjukkan pengaruh positif Lingkungan Kerja (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,657 menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,657 atau 65,7%.

6. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan dan diinterpretasi berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien determinasi, adapun tabel

pedoman interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Pedoman interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0% – 19,9%	Sangat Lemah
20% – 39,9%	Lemah
40% – 59,9%	Sedang
60% – 79,9%	Kuat
80% – 100%	Sangat Kuat

Koefisien determinasi (R) adalah pengujian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel dependen atau juga untuk mengetahui seberapa besar presentasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017:257) analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

Tabel Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 ^a	.169	.147	6.346

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 29.0

Agar memahami berapa tinggi presentasi variabel dependen, menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,169 \times 100\% \\ &= 16,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai *R square* sebesar 0,169 yang artinya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan adalah sebesar 16,9% dan berdasarkan Table 40 nilai *R square* berada diantara 0% - 16,9% (kategori sangat lemah) yang mana artinya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan sangat lemah.

Pembahasan

Pada bagian ini, akan dibahas mengenai temuan penelitian dan juga akan menjawab besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. Berdasarkan uji validitas dari kedua variabel penelitian dapat diketahui, dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 65 responden. Pengambilan Keputusan berdasarkan r_{hitung} (*corrected item -total correlation*) r_{tabel} sebesar 0,396 untuk $df = (n-2) = 65-2 = 63$, dengan nilai signifikansi 0,05 dan dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan Keputusan untuk uji validitas. Berdasarkan hasil uji validitas dari masing-masing angket pada kedua variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja (X), dan Kinerja Pegawai (Y) disimpulkan bahwa seluruh butir angket pernyataan bersifat valid karena $r_{hitung} > 0,369$ (r_{tabel}).

Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja secara signifikan memberikan pengaruh kepada Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,411 dan juga dibuktikan dari hasil signifikan untuk pengaruh parsial Lingkungan Kerja adalah sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Untuk hipotesis penelitian ini adalah H_a , yaitu dimana terdapat pengaruh dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan, hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan t_{hitung}

yang bernilai tinggi dari standar signifikansi regresi sebesar 0,05 yaitu $2,910 > 1,671$.

Kinerja Pegawai

Berdasarkan persamaan dan hasil yang di dapat dari uji deskriptif untuk menjawab kinerja pegawai adalah 88,06% dapat diketahui bahwa nilai dari kinerja pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan sebesar 88,06% dari yang diharapkan yaitu 100%. Ini dikarenakan masih adanya nilai instrumen yang dinilai cukup memuaskan karena berada dibawah nilai persepsi 4 (sangat memuaskan), yakni pada instrumen pertanyaan/pernyataan fokus bekerja tanpa alasan nilai *Mean*/rata-rata sebesar (3,85).

Berdasarkan instrument yang memiliki kategori cukup memuaskan di atas, yaitu pertanyaan/pernyataan yang mempertanyakan fokus bekerja tanpa alasan dimana saat peneliti melakukan observasi beberapa pegawai tidak fokus bila harus bekerja tanpa alasan.

Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data regresi linear sederhana maka didapat hasil persamaan $Y = 16,910 + 0,657X$, maka diketahui nilai konstanta positif sebesar 16,910 menunjukkan pengaruh positif Lingkungan Kerja (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,657 menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,657 atau 65,7%. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni Pengaruh positif Lingkungan Kerja di Biro Logistik Polda Sumsel (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y), sebesar 65,7%.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi nilai R sebesar 0,169 yang berada diantara posisi 0,00 – 0,199 (kategori sangat rendah), yang mana artinya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai termasuk sangat rendah.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Tingkat Instansi secara signifikansi (parsial) terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ialah 2,910 hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikan bagi pengaruh Lingkungan Kerja ialah senilai

0,005 < 0,05 dan hasil t hitung > t tabel yaitu 2,910 > 1,671, maka bisa disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan diberikan oleh variable Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh dilihat dari nilai regresi sederhana nilai koefisien sebesar 0,657, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 65,7%.

Dalam penerapan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan yang berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai yang ada di Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan telah dilaksanakan dengan baik, sebagaimana dengan Visi Dan Misi Kepolisian Daerah Sumatera Selatan dan Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan.

Saran

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Logistik Kepolisian Daerah Sumatera Selatan telah dilaksanakan dengan baik. Diharapkan Pegawai Biro Logistik dapat mempertahankan lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang baik dan semakin baik lagi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalial*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Amran, D, I. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer Kharisma Makassar*.
- Burhannudin., Mohammad Zainul, & Muhammad Harlie. 2019. *Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin. Vol. 8, No. 2.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Jumang, S, H. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa*.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Monika, A. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang*.
- Salinding. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama
- Silvia 2010. *Jenis Lingkungan kerja*. Jakarta: Vol. 16. Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* . Bandung: Alfabeta
- Simamora. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN. Yogyakarta
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sitanggang, D, V, P. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT.Air Jernih Pekanbaru*.
- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Alfabeta
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sunyoto Danang.2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi Makassar : Vol 15*
- Supardi, dkk, 2023 *Pedoman Penyusunan Skripsi dan Penulisan Laporan*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara: Palembang
- Surakhmad, Winarno, 2012, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Tehnik*, Tarsito: Bandung.
- Syamsir Torang. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Dasar Hukum

- Peraturan Polisi Nomor 2 Pasal 3 Tahun 2018 tentang *Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja*.