

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG**

**OLEH**

**PUTRI KASIH WISTRADA**

**Administrasi Publik**

**Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara**

---

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at the District Office of Sako, Palembang City. The research problem arises from an uncondusive work environment, such as inadequate lighting in the office and noise from the office's location near a main road, which affects employee comfort and performance. This research employs a quantitative method with an associative descriptive approach. The population consists of 63 employees, including 21 civil servants (PNS) and 42 non-permanent staff, with a saturated sampling technique so that the entire population was used as the research sample. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, and analyzed using simple regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and t-test. The results indicate a positive and significant influence of the work environment on employee performance, with a t-count of 0.5840 greater than the t-table value of 0.1999. This finding means that the better the work environment conditions, the higher the performance of employees at the District Office of Sako, Palembang City. Therefore, the institution needs to continuously improve the work environment to maintain optimal employee performance and enhance public service quality.*

**Keywords:** *Work Environment, Employee Performance, District Office of Sako*

## **A. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sehat, baik fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan semangat, fokus, serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak mendukung seperti pencahayaan kurang memadai, kebisingan, dan suasana kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi, menimbulkan stres, dan berdampak negatif pada kinerja.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil dari usaha yang dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, motivasi, kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja. Dalam konteks instansi pemerintahan, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pelayanan publik.

Fenomena yang diamati di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota

Palembang menunjukkan adanya masalah lingkungan kerja, seperti penerangan yang kurang dan kebisingan dari jalan raya, yang mengganggu kenyamanan dan menurunkan kinerja pegawai. Hal ini menjadi dasar dilakukannya penelitian dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.*"

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka Rumusan masalahnya adalah Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun turjuran dari rumusan masalah tersebut adalah untuk mengetahui Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di

Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dibidang pelayanan publik dan dapat mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kinerja Pegawai di kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

b. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan bahan masukan bagi pihak instansi dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

c. Bagi STIA Satya Negara

Diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan sebagai dasar penelitian dan tambahan referensi

serta sumber informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 1.5 Hipotesis

Hipotesis tersebut

dimanfaatkan untuk memberikan jawaban sementara atas perumusan topik penelitian, yang ditulis sebagai pertanyaan. Bentuk hipotesis juga terdiri dari tiga bagian: hipotesis deskriptif, hipotesis komparatif, dan hipotesis asosiatif.

Hipotesis deskriptif sebagai solusi awal untuk masalah deskriptif yang melibatkan satu atau lebih variabel independen.

Hipotesis komparatif sebagai kumpulan dugaan yang dikembangkan untuk memberikan solusi atas situasi yang memberatkan. Menurut Sugiyono (2015:103), hipotesis asosiatif adalah respon sementara terhadap

perumusan masalah asosiatif, yaitu pertanyaan tentang hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiasi. Alhasil, penulis meyakini bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Sako di Kota Palembang. Hipotesis penelitian untuk skripsi ini adalah hipotesis asosiatif.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) : Diduga Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

### 1.6 Kriteria Penguji Hipotesis

Kesimpulan dari pengujian hipotesis ini ada 2 pilihan, menerima atau menolak hipotesis. Perhitungan uji hipotesis ini

dilakukan dengan menggunakan bantuan dari SPSS Versi 25,0.

Kriteria pengujiannya yaitu :

1. Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## B. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berorientasi pada data berupa angka. Analisis dilakukan dengan teknik statistik untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan pengumpulan data utama melalui kuesioner.

## 2.2 Variabel Penelitian

Penelitian melibatkan dua variabel, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Hubungan keduanya diuji untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2.3 Definisi Operasional

Lingkungan kerja dioperasionalkan melalui indikator seperti peralatan kerja, suasana kerja, hubungan dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan. Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya sesuai dengan ketentuan PP No. 30 Tahun 2019.

## 2.4 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri dari 63 pegawai di Kantor Camat Sako, Palembang, yang mencakup 21

PNS dan 42 pegawai honorer. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh.

## 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui observasi langsung terhadap situasi kerja, penyebaran kuesioner dengan skala Likert, pengumpulan dokumen dan arsip instansi, serta kajian pustaka dari literatur terkait penelitian.

## 2.6 Uji Coba Instrumen

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas untuk memastikan pertanyaan sesuai dengan indikator yang diukur, uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden, serta uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal sehingga layak dianalisis lebih lanjut.

## 2.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y, koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel, koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh, serta uji t untuk menguji signifikansi hipotesis penelitian.

## 2.8 Jadwal Penelitian

Penelitian direncanakan berlangsung dari Februari hingga Agustus 2025 dengan tahapan meliputi seminar proposal, perbaikan proposal, pengajuan izin penelitian, pengumpulan data, penyusunan dan bimbingan skripsi, ujian skripsi, hingga revisi akhir.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

#### 3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap indikator

mampu mengukur variabel yang diteliti. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja maupun kinerja pegawai memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel (0,2480) dengan signifikansi di bawah 0,05. Hal ini berarti semua indikator dinyatakan valid.

Selanjutnya, uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,832 untuk lingkungan kerja dan 0,815 untuk kinerja pegawai. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel, artinya konsisten dan dapat dipercaya jika digunakan berulang kali.

#### 3.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,228 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menandakan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi

salah satu syarat untuk dianalisis menggunakan regresi linier.

### **3.1.3 Uji Homogenitas**

Berdasarkan uji homogenitas menggunakan Levene's Test, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,807 > 0,05$ . Hal ini berarti data yang digunakan dalam penelitian memiliki varians yang sama atau homogen. Kondisi ini penting karena menunjukkan bahwa kelompok data responden dapat dibandingkan secara adil tanpa ada perbedaan varians yang mencolok.

### **3.1.4 Uji Regresi Linier Sederhana**

Hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan  $Y = 16,212 + 0,540X$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari lingkungan kerja, maka kinerja pegawai tetap berada pada nilai 16,212. Namun, setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,540. Dengan demikian, lingkungan kerja terbukti memiliki

kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### **3.1.5 Uji Koefisien Korelasi**

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,599 menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kekuatan hubungan ini termasuk dalam kategori sedang, sehingga meskipun tidak sangat kuat, hubungan yang ditunjukkan tetap signifikan.

### **3.1.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil perhitungan menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,359 atau 35,9%. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai sebesar 35,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, keterampilan, pengalaman, sarana prasarana, maupun faktor organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja memang berpengaruh, tetapi bukan

satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai.

### **3.1.7 Uji t (Hipotesis)**

Hasil uji t memperlihatkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,840 lebih besar daripada t tabel 0,1999, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditolak, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

## **3.2 Pembahasan**

### **3.2.1 Lingkungan Kerja**

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator lingkungan kerja terhadap 63 responden yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang yaitu peralatan kantor yang memadai sesuai dengan kebutuhan kategori sangat setuju (28,6%), hal tersebut diperkuat

berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa peralatan kantor yang memadai sesuai dengan kebutuhan yang digunakan pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Suasana kerja di kantor menyenangkan dan tidak tegang kategori sangat setuju (3,2%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa suasana kerja di kantor menyenangkan dan tidak tegang. Senang dengan perintah dari atasan kategori sangat setuju (61,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket Senang dengan perintah dari atasan. Bersikap baik dengan atasan kategori sangat setuju (42,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket Bersikap baik dengan atasan. Menyukai adanya persahabatan

membuat nyaman kategori sangat setuju (38,1%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai menyukai adanya persahabatan membuat nyaman. Saling membantu sesama rekan kerja kategori sangat setuju (58,7%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai saling membantu sesama rekan kerja. Saling memberi semangat setiap saat kategori sangat setuju (69,8%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai saling memberi semangat setiap saat. Memberi dukungan serta semangat kepada bawahan atau antar rekan kerja kategori sangat setuju (65,1%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai memberi dukungan dan semangat kepada bawahan atau

rekan kerja.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapi dengan sangat setuju atas pelaksanaan lingkungan kerja Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator lingkungan kerja dan hasil analisis statistika deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang

diberikan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Lingkungan kerja yang harus ditingkatkan baik lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik meliputi fasilitas kerja, penerangan, suhu udara, suara bising dan keamanan kerja; sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan dengan rekan kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, dan kelancaran komunikasi. Setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan lingkungan dan produktivitas kerja yang tinggi.

### **5.2.2 Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator kinerja pegawai terhadap 63 responden yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang

yaitu rekan kerja anda selalu cakup (mampu) dalam setiap pekerjaan kategori sangat setuju (42,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa Rekan kerja anda selalu cakup (mampu) dalam setiap pekerjaan. Rekan kerja anda dapat berkembang dengan tugas yang diberikan kategori sangat setuju (41,3%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa rekan kerja anda dapat berkembang dengan tugas yang diberikan. Pegawai cepat tanggap dalam bekerja kategori sangat setuju (28,6%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai cepat tanggap dalam bekerja. Pegawai mematuhi prosedur yang ada kategori sangat setuju (42,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa Pegawai

mematuhi prosedur yang ada. Pekerjaan selalu mencapai target yang telah ditetapkan kategori sangat setuju (42,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pekerjaan selalu mencapai target yang telah ditetapkan. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu kategori sangat setuju (34,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Menggunakan waktu dengan efisien selama jam kerja kategori sangat setuju (71,4%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai menggunakan waktu dengan efisien selama jam kerja. Efektif dalam mengelola dan menggunakan anggaran yang diberikan kategori sangat setuju (44,4%), hal tersebut diperkuat

berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai efektif dalam mengelola dan menggunakan anggaran yang diberikan.

Berdasarkan data perhitungan perse ntase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai dan perhitungan ke ndrungan baik tidaknya kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sudah baik. Kinerja pegawai sangat berpengaruh besar terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja pegawai dalam suatu lembaga rendah maka bisa dipastikan kinerja lembaga tersebut akan rendah juga. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan karena akan berdampak langsung terhadap pegawai itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan

eksternal. Faktor internal meliputi minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal meliputi suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Kualitas kinerja seorang pegawai sendiri dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya, kehadiran pada saat jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan pegawai lainnya.

### **5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Pernyataan dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 0,5840

sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,1999 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,5840 < 0,1999$ ), perbandingan tersebut mengartikan bahwa  $H_0$  diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 32 sebesar 0,599 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) berdasarkan tabel 33 sebesar 0,359. Kemudian untuk nilai homogenitas sebesar 0,807. Persentase pengaruhnya sebesar 35,9% dan 64,1% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009:6). yang menyatakan bahwa

kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal pegawai. Serta menurut Siagan (2002), menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap pegawainya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan kinerja pegawai terhadap 63 responden yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerja sebesar 35,9 % dan rata-rata kinerja pegawainya sebesar 64,1 % masuk ke dalam kategori sangat setuju. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki arti bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, jika

lingkungan kerja tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik.

## D. SIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian yang telah penulis lakukan yaitu mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang dengan mengacu kepada hasil uji T hitung Lingkungan Kerja > T tabel ( $0,5840 > 0,1999$ ) dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Jadi jika lingkungan kerja mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, saran penelitian terhadap instansi Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang harus melakukan perbaikan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai yang

akhirnya dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat terkait tugas-tugas, supaya kinerja pegawai bisa dipertahankan atau ditingkatkan menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Ahyari, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta
- A.A . NGR. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol.5, No.1
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Fahmi, 2017, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Gottschalk, Louis. (1986). *Mengerti Sejarah* (diterjemahkan oleh Nugroho. Notosusanto). Jakarta : UI Press. Hartono, R. (2017).
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS:Yogyakarta.

- Purnomo, 2016, *Lingkungan Kerja dan pendekatan Tanskultural*. Cetakan 1 EGC :Jakarta, Prenada Media Group : Bandung
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini*. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Rahmawanti. dkk, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sedarmayanti, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sugiarti, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sugiyono, 2019, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, PT Bumi Aksara:Jakarta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta*. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Sugiyono, (2016). *Meatode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supardi, DKK: 2024. *Pedoman Penyusunan Skripsi 2024*. Kota Palembang;STIA SATYA NEGARA
- Sutrisno, 2017, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung