

---

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKOKOTA PALEMBANG

Joni Sapriyanto  
SMPN 38 Palembang  
[jonisapriyanto17@gmail.com](mailto:jonisapriyanto17@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik tes, angket. Analisis data dilakukan dengan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hasil analisis data tes, yang diperkuat data analisis data angket, maka ditemukan adanya pengaruh yang kuat terhadap lingkungan kerja terhadap dan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

This research aims to find out how much influence the work environment has on employee performance at the Sako District Head Office, Palembang City. The hypothesis in this research is that there is a significant influence between the work environment and employee performance. Data collection was carried out using test techniques, questionnaires. Data analysis was carried out using analysis used to test hypotheses regarding whether or not there is an influence between the work environment and employee performance. The results of the test data analysis, which was strengthened by questionnaire data analysis, found that there was a strong influence on the work environment on employee performance.

**Keywords:** Work Environment, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Kecamatan Sako Palembang termasuk dalam salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Palembang, suatu keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja Pegawai. Pegawai adalah sumber daya manusia yang berguna sebagai penggerak dan pengoptimal sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi, tanpa adanya pegawai maka sumber daya yang lain akan kurang berfungsi dengan baik. Agar kinerja pegawai lebih maksimal maka perlu diberikan fasilitas yang baik untuk menghasilkan kinerja yang baik pula. Organisasi atau perusahaan memerlukan, mempergunakan dan mensinergikan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya organisasi banyak jenisnya, akan tetapi sumber daya utamanya antara lain adalah sumber daya manusia. Efektifitas dan efisiensi sumber-sumber organisasi lainnya hanya dapat dicapai jikalau sumber daya manusianya berkualitas.

Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain. Setiap organisasi tentu saja mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal guna mempertahankan dan mengangkat eksistensi organisasi. Pengoptimalan sumber daya manusia tentu saja tidak akan lepas dari faktor karyawan/pegawai. Dalam artian bahwa kelangsungan sebuah organisasi

Dalam suatu instansi atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan kearah yang lebih maju. Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan instansi maka disamping diperlukan semangat kerja yang baik diperlukan juga lingkungan kerja yang baik. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika pegawai tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Agar hasil yang

diinginkan lebih efektif, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi kearah yang lebih baik pula. Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesionalisme yang tinggi.

Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain ruangan yang nyaman dan tertata rapi, ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang sesuai serta keadaan lainnya yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas. Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional organisasi karena kondisi dan keadaannya mampu mengaruhi sikap pegawai yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja identik dengan keadaan yang mendukung proses jalannya pekerjaannya, sebab lingkungan kerja yang baik dan kondusif mempunyai kaitan erat terhadap kinerja pegawai yakni dengan efektifnya pelaksanaan operasional organisasi. Menurut Mardiana dalam Budianto dan Amelia (2015:89) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Faktor lingkungan kerja yang disebutkan di atas perlu diperhatikan oleh organisasi. Mulai dari lingkungan fisik seperti suhu ruangan, kebersihan tempat kerja serta penerangan yang memadai, serta lingkungan non fisik seperti suasana kerja dan hubungan yang baik antar pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maupun pegawai dapat menjadi daya tarik sebuah organisasi untuk mengikat para pegawai agar dapat bekerja dengan optimal dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak sesuai tentu saja akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Mathis dan Jackson (2010:114) “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya”. Permasalahan seperti data diatas akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi serta semangat kerja bagi pegawai yang bekerja pada Kantor tersebut. Berdasarkan data di bawah ini terlihat bahwa adanya perbandingan realiasi target terhadap sasaran kinerja yang menurun di Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang

Dalam sebuah instansi, kinerja merupakan cerminan keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai secara individual dan organisasi secara umum. Dengan demikian pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal jika tingkat dan hasil yang dicapainya tinggi dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Pencapaian tersebut menjadi gambaran sejauh mana organisasi mampu mememanajemenkan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja fisik atau aspek-aspek lainnya. Selain itu, Kinerja pegawai mencakup standar yang ditetapkan dengan kriteria dan ukuran tertentu yang dapat dijadikan sebagai dasar pencapaian tingkat yang dicapainya. Sehingga sudah seharusnya pihak organisasi memberikan perhatian khusus bagi peningkatan kinerja pegawai dan yang tidak kalah penting adalah membangun dan menata kelola lingkungan kerja yang ada dengan baik.

Dengan demikian, pengembangan dan peningkatan kinerja dari para pegawai membutuhkan partisipasi semua pegawai dalam membantu pemerintah sebagai agen perubahan yang tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja, karena kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi dapat

memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan beberapa indikasi diantaranya fasilitas dan alat kantor tidak memadai, serta hubungan kerjasama antara pegawai dalam menjalankan setiap tugas rendah, dan keamanan (sekuriti) dalam kantor tidak ada sehingga pegawai merasa tidak aman dalam meninggalkan dokumen-dokumen ditempat kerja dengan lingkungan yang sedemikian hal ini menyebabkan tingkat kinerja rendah dan apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Berdasarkan uraian tersebut, tampak betapa pentingnya lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuat penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang”**.

#### **Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas dapat ditarik permasalahan yaitu Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang?.

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari rumusan masalah tersebut adalah untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

### **LANDASAN TEORI**

#### **Pengertian Pengaruh**

Menurut Poerwantana (2010:122) pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek, sedangkan menurut Badudu (2001:1031) Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain.

#### **Pengertian Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan

memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2006:12) kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Berdasarkan beberapa pengertian para ahli tentang pengaruh lingkungan kerja, maka penulis menarik kesimpulan bahwa pengaruh lingkungan kerja adalah sesuatu yang dapat mengubah atau membentuk sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai.

#### **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013:21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

##### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

##### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2006:31) 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.

#### **3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2007:21), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi:

1. Lingkungan kerja fisik dengan indikator,
  - a. Peralatan kerja,
  - b. Suasana kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator,
  - a. Hubungan dengan atasan,
  - b. Hubungan dengan rekan kerja, dan
  - c. Hubungan dengan bawahan.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2013:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Kebisingan di tempat kerja
- e. Getaran mekanis ditempat kerja
- f. Bau tidak sedap di tempat kerja
- g. Tata warna di tempat kerja

- h. Dekorasi di tempat kerja
- i. Sirkulasi udara di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

## Kinerja Pegawai

### 1. Pengertian Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuai sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

Menurut Mangkunegara (2010:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wibowo (2010:4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

### 2. Pengertian Penilaian kinerja

Menurut Dessler (2007:322) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2010:10) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan.

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2011:87) adalah menilai risiko hasil nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

### 3. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Menurut Anwar, (2009:69). Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2006:87) "penilaian prestasi kerja/kinerja pegawai adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai".

Manfaat penilaian kinerja pegawai itu sendiri menurut Mulyadi (2008:416) adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.  
Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

### 4. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2009:152) mengemukakan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada 6 (enam) aspek yang

merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu:

1. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan
3. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi.

Menurut ATimple dalam Mangkunegara (2010:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (diposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribus yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dibandingkan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

### 5. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan isarana atau alat untuk mengukur hasil atau aktifitas, kegiatan atau proses dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri. Peran indikator kinerja bagi organisasi sektor publik adalah memberikan tanda atau rambu- rambu bagi manajer dan pihak luar untuk menilai kinerja organisasi. Dengan demikian, peran indikator kinerja adalah sebagai pembanding terbaik. Hal itu berarti untuk meniru organisasi yang terbaik, maka perlu di gunakan indikator kinerja organisasi terbaik tersebut Mahmudi (2005:159).

Menurut Sedarmayanti (2007:198) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:377), instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi:

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi, kerjasama, dan lain-lain,
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggungjawab, dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada oranglain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

## PROSEDUR PENELITIAN

### Metode Penelitian

Menurut Hasan (2012:21) metode penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan. Penentuan metode penelitian ini tidak dapat dipisahkan dari tujuan dan rumusan masalah. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif, hal ini dapat dilihat melalui judul penelitian. Menurut Sugiyono (2009:14) "penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan." Menurut Sugiyono disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik adapun dalam pengumpulan datanya dengan menggunakan angket/kuisisioner.

### Variabel penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2016: 18) adalah "suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya Sugiyono (2016:39), menjelaskan macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu diteliti meliputi dua variabel yaitu satu variabel bebas (X) yakni lingkungan kerja dan satu variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai.

## Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi menurut Arikunto (2014:104), populasi adalah keseluruhan dari suatu objek penelitian. Menurut komaruddin dalam Mardalis (2004:53), yang dimaksud populasi adalah semua

individu yang menjadi subyek penelitian. Berdasarkan kedua pendapat tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun (tidak termasuk office boy dan satpam), dengan jumlah karyawan sebanyak 63 orang.

## 2. Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) sampel merupakan ukuran oleh nilai dan ciri yang dimiliki dari populasi. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena jumlah pegawai Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sebanyak 63 orang maka dilakukan proses pengambilan sampel karena populasi kurang dari 100 sehingga semua Pegawai sebanyak 63 orang dijadikan subyek penelitian, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2017:173) yang mengatakan di dalam pengambilan sampel apabila subyeknya kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

## Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Menurut Nawawi dan Martini menjelaskan bahwa observasi merupakan kegiatan mengamati, yang diikuti pencatatan secara urut. Hasil dari proses tersebut dilaporkan dengan laporan yang sistematis dan sesuai kaidah yang berlaku. Sedangkan Sugiyono menyatakan bahwa observasi dalam arti sempit merupakan proses penelitian mengamati situasi dan kondisi. Berdasarkan beberapa pengertian observasi dari para ahli tersebut, kini kita dapat mengambil kesimpulannya. Secara umum, observasi ialah aktivitas untuk mengetahui sesuatu dari fenomena fenomena. Aktivitas tersebut didasarkan pada pengetahuan dan gagasan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari fenomena yang diteliti. Informasi yang didapat harus bersifat objektif, nyata, dan dapat di pertanggung jawabkan.

### 2. Angket/Kuisisioner

Menurut Husein Umar (2011:49), “teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto, Kuisisioner/angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa angket/kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian.

Angket tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang bersifat tertutup. Angket tertutup adalah “angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristikdirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda checklist”. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5.

### 3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2017:175), metode dokumentasi ialah metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan. Metode dokumentasi dalam penelitian ini, dipergunakan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan hasil pengamatan (observasi).

Metode dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data-data yang telah didokumentasikan. Dari asal katanya, dokumentasi, yakni dokumen, berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dokumen, notula rapat, catatan harian, dan sebagainya.

### 4. Studi Pustaka

Studi Pustaka menurut Yusuf (2014:372) yaitu suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti.

## Teknik Analisa Data

Persyaratan uji analisis data penelitian menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Hal ini dilakukan sebagai prasyarat untuk menggunakan analisis statistik parametrik.

### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y

secara proporsional seperti pada model kuadrat, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

$$Y = a + \beta X$$

(Sumber: Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Sugiyono, 2017)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

X = Lingkungan Kerja

### 2. Koefisien Korelasi

Menurut Sarwono (2006:15) Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d - 1 Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strenght*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak.

Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan sejarah, Artinya jika nilai variabel X lebih tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien koreasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1.

### 4. Uji T

Uji t menurut Sugiyono dalam Yusuf & Daris, (2019:134) adalah "uji koefisien regresi secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel dependen lain dianggap konstan". Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, untuk menghitung uji t digunakan rumus:

Sumber: Sugiyono (2018:275)

Keterangan:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

r<sup>2</sup> :Koefisien Determinasi

n : jumlah data yang diteliti

Menurut Sugiyono (2016:82), Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah

variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

Ho: terdapat pengaruh yang tidak signifikan

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1) Tolak Ho jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < a 0,05).

2) Terima Ho jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Siga 0,05).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang didapat peneliti, jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 63 orang. Rincian responden untuk untuk kepuasan masyarakat yang diambil berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yang dilakukan adalah

berikut:

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

a.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
1	Laki-laki	23 Orang	36,5%
2	Perempuan	40 Orang	63,5%
Jumlah		63 Orang	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari pengolahn data yang didasari oleh kuisisioner yang disebarkan pada masyarakat, maka didapat jumlah perempuan lebih banyak yang mengurus keperluannya kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	25-30 Tahun	5 Orang	7,9 %
2	31-35 Tahun	20 Orang	31, 8%
3	36-40 Tahun	28 Orang	44, 4%
4	>40 Tahun	10 Orang	15,9 %
Jumlah		63 Orang	100%

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh bahwa pegawai yang berusia 25-30 Tahun sebanyak 5 orang (7,9%), usia 31-35 Tahun sebanyak 20 orang (31,8%), usia 36-40 Tahun sebanyak 28 orang (44,4%) dan usia >40 Tahun sebanyak 10 orang (15,9%). Artinya responden terbanyak adalah pegawai yang berusia Tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan

bahwa responden pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sebagian besar berusia 36-40 Tahun.

c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkatan Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	18 Orang	28,6 %
2	D3	7 Orang	11,2 %
3	S1	30 Orang	47,6 %
4	S2	8 Orang	12,6 %
Jumlah		63 Orang	100%

Sumber: Data Primer 2024

Dari Tabel 8 diatas diperoleh bahwa pegawai dengan Pendidikan SMA sebanyak 18 orang (28,6%), D3 sebanyak 7 orang (11,2%), S1 sebanyak 30 orang (47,6%), dan S2 sebanyak 8 orang (12,6%). Artinya responden terbanyak adalah pegawai dengan pendidikan. Dari data tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa responden terbanyak adalah pegawai dngan pendidikan . Dari data tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa responden pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sebagian besar tingkat pendidikan S1 .

1. Uji Validitas dan Uji Realibitas

Uji validitas dan realibilitas suatu penelitian sangat bergantung pada validitas dan reliabilitas instrument penelitian tersebut.

A. Uji Validitas dan Reabilitas Indikator Lingkungan Kerja

Uji validitas dan Reabilitas dilakukan terhadap 63 responden. Uji validitas dan reabilitas menggunakan rumus korelasi dan uji realibitas menggunakan rumus cronbach alpa. Uji validitas dan uji reliabilitas indikator lingkungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	Person Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
X1	0,667	0,2480	0,000	Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	8

X2	0,512	0,2480	0,000	Valid
X3	0,749	0,2480	0,000	Valid
X4	0,792	0,2480	0,000	Valid
X5	0,640	0,2480	0,000	Valid
X6	0,627	0,2480	0,000	Valid
X7	0,788	0,2480	0,000	Valid
X8	0,768	0,2480	0,000	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan IBM SPSS Versi 25.0

Tabel 5. Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,832	8

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 hasil uji validitas dan uji realibilitas daat diketahui bahwa semua indikator variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap indikator dengan skor total didaat hasil yang signifikan, yaitu lebih besar dari nili R hitung (korelasi>0,2480) dan dengan signifikan dibawah nilai 0,05 (sig<0,05).

Nilai cronbachalpha semua variabel diatas r kritis yaitu 0,60, dengan demikian indikator yang digunakan variabel lingkungan kerja terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, yaitu dapat dilakukan pengukuran ulang maka data yang didapat akan konsisten dari waktu ke waktu.

B. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Indikator Kinerja Pegawai

Uji validitas dan reabilitas dilakukan terhadap 63 responden. Uji validitas dan reabilitas menggunakan rumus korelasi dan uji realibitas menggunakan rumus cronbach alpa. Uji validitas dan reabilitas indikator Kinerja Pegawai dapt dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	Person Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
Y1	0,551	0,2480	0,000	Valid
Y2	0,356	0,2480	0,000	Valid
Y3	0,617	0,2480	0,000	Valid
Y4	0,846	0,2480	0,000	Valid
Y5	0,747	0,2480	0,000	Valid
Y6	0,613	0,2480	0,000	Valid
Y7	0,806	0,2480	0,000	Valid
Y8	0,833	0,2480	0,000	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan V SPSS Versi 25.0

Tabel 7. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan IBM SPSS Versi 25.0

Semua indikator variabel kinerja pegawai dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil

jawaban responden pada tiap indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu lebih besar dari nilai r tabel (korelasi > 0,248) dan dengan nilai sig dibawah 0,05 (sig < 0,05) dengan alpha 0,815 atau 81,5%.

Semua nilai variabel kinerja pegawai diatas dinyatakan reliabel karena nilai cronbachalpa lebih besar r kritis yaitu 0,60.

**2. Hasil Distribusi Frekuensi Kuisioner**

Selanjutnya akan dilakukan proses perhitungan hasil jawaban kuisioner yang berkenaan dengan seluruh pertanyaan yang telah lulus uji validasi dan uji realibitas dengan menggunakan skala likert.

Berdasarkan hasil penelitian dari 63 responden yang diteliti, diperoleh hasil penelitian terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai berdasarkan lingkungan yang dialami responden, yang dapat dilihat pada tabel hasil distribusi frekuensi dibawah ini.

**1. Lingkungan Kerja**

Adapun hasil distribusi frekuensi jawaban kuisioner terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari pertanyaan di bawah ini.

a. Peralatan kantor yang memadai sesuai dengan kebutuhan

Berikut adalah hasil kuisioner tentang Peralatan kantor yang memadai sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 8. Peralatan kantor yang memadai sesuai dengan kebutuhan

X01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	22,2	22,2	22,2
	4	31	49,2	49,2	71,4
	5	18	28,6	28,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Peralatan kantor yang memadai sesuai dengan kebutuhan, Netral memperoleh frekuensi 14 (22,2%), Setuju memperoleh frekuensi 31 (49,2%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 18 (28,6%). Jadi, total keseluruhan 63 (100%).

b. Mencari persetujuan atau meminta pendapat dari orang lain

Berikut adalah hasil kuisioner tentang anda selalu Mencari persetujuan atau meminta pendapat dari orang lain

Tabel 9. Mencari persetujuan atau meminta pendapat dari orang lain

X02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,9	7,9	7,9
	4	56	88,9	88,9	96,8
	5	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Mencari persetujuan atau meminta pendapat dari orang lain, Netral memperoleh frekuensi 5 (7,9%), Setuju memperoleh frekuensi 56 (88,9%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 2 (3,2%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

c. Senang dengan perintah dari atasan

Berikut adalah hasil kuisioner tentang senang dengan perintah dari atasan.

Tabel 10. Senang dengan perintah dari atasan

X03					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,8	4,8	4,8
	4	21	33,3	33,3	38,1
	5	39	61,9	61,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, senang dengan perintah dari atasan, Netral memperoleh frekuensi 3 (4,8%), Setuju memperoleh frekuensi 21 (33,3%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 39 (61,9%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

d. Bersikap baik dengan atasan.

Berikut adalah hasil kuisioner tentang Bersikap baik dengan atasan

Tabel 11. Bersikap baik dengan atasan

X04					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,9	7,9	7,9
	4	31	49,2	49,2	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Bersikap baik dengan atasan, Netral memperoleh frekuensi 5 (7,9%), Setuju memperoleh frekuensi 31 (49,2%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 27 (42,9%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

e. Menyukai adanya persahabatan membuat nyaman  
Berikut adalah hasil kuisioner tentang menyukai adanya persahabatan membuat nyaman

Tabel 12. Menyukai adanya persahabatan membuat nyaman

X05					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	12	19,0	19,0	22,2
	4	25	39,7	39,7	61,9
	5	24	38,1	38,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, menyukai adanya persahabatan membuat nyaman, Tidak Setuju memperoleh frekuensi 2 (3,2%), Netral memperoleh frekuensi 12 (19%), Setuju memperoleh frekuensi 25 (39,7%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 24 (38,1%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

f. Saling membantu sesama rekan kerja

Berikut adalah hasil kuisioner tentang saling membantu sesama rekan kerja

Tabel 13. Saling membantu sesama rekan kerja

X06					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	25	39,7	39,7	41,3
	5	37	58,7	58,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, saling membantu sesama rekan kerja, Netral memperoleh frekuensi 1 (1,6%), Setuju memperoleh frekuensi 25 (39,7%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 37 (58,7%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

g. Saling memberi semangat dalam setiap saat

Berikut adalah hasil kuisioner tentang saling memberi semangat dalam setiap saat.

Tabel 14. Saling memberi semangat dalam setiap saat

X07					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	30,2	30,2	30,2
	5	44	69,8	69,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, saling memberi semangat dalam setiap saat, Setuju memperoleh frekuensi 19 (30,2%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 44 (69,8%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

h. Memberi dukungan dan semangat kepada bawahan atau antar rekan kerja  
Berikut adalah hasil kuisioner tentang Memberi dukungan dan semangat kepada bawahan atau antar rekan kerja.

Tabel 15. Memberi dukungan dan semangat kepada bawahan atau antar rekan kerja

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, memberi dukungan dan semangat kepada bawahan atau rekan kerja, Netral memperoleh frekuensi 13 (20,6%), Setuju memperoleh frekuensi 9 (14,3%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 41 (65,1%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

## 2. Kinerja Pegawai

Adapun hasil distribusi frekuensi jawaban kuisioner terhadap variabel Motivasi Kerja dapat dilihat dari pernyataan dibawah ini.

a. Rekan kerja anda selalu cakap (mampu) dalam setiappekerjaan

Berikut adalah hasil kuisioner tentang rekan kerja anda selalu cakap (mampu) dalam setiappekerjaan.

Tabel 16. Rekan kerja anda selalu cakap (mampu) dalam setiappekerjaan

Y01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	35	55,6	55,6	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, selalu cakup (mampu) dalam setiap pekerjaan, Netral memperoleh frekuensi 1 (1,6%), Setuju memperoleh frekuensi 35 (55,6%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 27 (42,9%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

b.

Rekan kerja anda dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu Berikut adalah hasil kuisisioner tentang

rekan kerja anda dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.

Tabel 17.

Rekan kerja anda dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu

Y02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	36	57,1	57,1	58,7
	5	26	41,3	41,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, rekan kerja anda dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu, Netral memperoleh frekuensi 1 (1,6%), Setuju memperoleh frekuensi 36 (57,1%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 26 (41,3%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

c. Rekan kerja anda dapat berkembang dengan tugas yang diberikan

Berikut adalah hasil kuisisioner tentang rekan kerja anda dapat berkembang dengan tugas yang diberikan.

Tabel 18. Kualitas kerja sesuai dengan tugas pegawai

Y03					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,8	4,8	4,8
	3	9	14,3	14,3	19,0
	4	33	52,4	52,4	71,4
	5	18	28,6	28,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, rekan kerja anda dapat berkembang dengan tugas yang diberikan, Tidak Setuju memperoleh frekuensi 3 (4,8%), Netral memperoleh frekuensi 9 (14,3%) dan Setuju memperoleh frekuensi 33 (52,4%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 18 (28,6%) jadi total keseluruhan 63 (100%).

d. Pegawai dapat bertanggung jawab dalam bekerja.

Berikut adalah hasil kuisisioner tentang pegawai dapat bertanggung jawab dalam bekerja.

Tabel 19. Pegawai dapat bertanggung jawab dalam bekerja

Y04					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	35	55,6	55,6	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, pegawai dapat bertanggung jawab dalam bekerja, Netral memperoleh frekuensi 1 (1,6%), Setuju memperoleh frekuensi 35 (55,6%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 27 (42,9%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

e. Rekan mempunyai sikap dan etika yang baik dalam bekerja.

Berikut adalah hasil kuisisioner tentang rekan mempunyai sikap dan etika yang baik dalam bekerja.

Tabel 20. Rekan mempunyai sikap dan etika yang baik dalam bekerja.

Y05					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15,9	15,9	15,9
	4	26	41,3	41,3	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Rekan mempunyai sikap dan etika yang baik dalam bekerja, Netral memperoleh frekuensi 10 (15,9%), Setuju memperoleh frekuensi 26 (41,3%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 27 (42,9%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

f. Sopan santun kepada rekan kerja atau kesemua orang

Berikut adalah hasil kuisioer tentang sopan santun kepada rekan kerja atau kesemua orang.

Tabel 21. Sopan santun kepada rekan kerja atau kesemua orang

Y06					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	40	63,5	63,5	65,1
	5	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, sopan santun kepada rekan kerja atau kesemua orang, Netral memperoleh frekuensi 1 (1,6%), Setuju memperoleh frekuensi 40 (63,5%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 22 (34,9%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

g. Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai

Berikut adalah hasil kuisioer tentang pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai.

Tabel 22. Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai

Y07					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	17	27,0	27,0	28,6
	5	45	71,4	71,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua

pegawai, Netral memperoleh frekuensi 1 (1,6%), Setuju memperoleh frekuensi 17 (27%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 45 (71,4%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

h. Memberi dorongan dan nasehat kepada bawahan

Berikut adalah hasil kuisioer tentang memberi dorongan dan nasehat kepada bawahan

Tabel 23. Memberi dorongan dan nasehat kepada bawahan

Y08					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	34	54,0	54,0	55,6
	5	28	44,4	44,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Memberi dorongan dan nasehat kepada bawahan, Netral memperoleh frekuensi 3 (1,6%), Setuju memperoleh frekuensi 34 (54%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 28 (44,4%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

### 3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov test.

Tabel 24. Uji Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,97122575
Most Extreme Differences	Absolute	134
	Positive	138
	Negative	-,134
Test Statistic		1,041
Asymp. Sig. (2-tailed)		,228
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

nilai signifikan 0,228 > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.

### 4. Uji Homogenitas

Jika nilai signifikansi (P) sama atau lebih besar (>) dari 0,05, maka varians dari dua atau lebih kelompok data yang diukur adalah homogen. Jika nilai signifikansi (P) lebih kecil (<) dari 0,05, maka varians

dari dua atau lebih kelompok data yang diukur tidak homogen.

Tabel 25. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
HASIL	Based on Mean	,060	1	124	,807
	Based on Median	,140	1	124	,709
	Based on Median and with adjusted df	,140	1	123,638	,709
	Based on trimmed mean	,011	1	124	,915

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan hasil uji homegenitas diketahui nilai signifikansi 0,807. Maka, hasil uji homogenitas tersebut dinyatakan homogen. Karena hasil lebih besar dari 0,05 sesuai ketentuan uji homogenitas.

**5. Regresi Linier**

Persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = a + BX$

Tabel 26. Uji Regresi Linier

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,212	3,232		5,016	,000
	X	,540	,092	,599	5,840	,000

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Tabel di atas merupakan keluaran persamaan regresi linier sederhana.

Berdasarkan tabel coefficients diatas maka didapat persamaan regresi linier sederhana adalah:

$Y = 16,212 + 0,540X$

Penjelasan dari uji regresi diatas adalah:

1. Nilai 16,212 artinya tidak ada peningkatan lingkungan kerja maka kinerja pegawai sebesar 16,212
2. Nilai 0,540 artinya jika terjadi peningkatan lingkungan kerja maka tingkat kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,540

**6. Koefisien Korelasi**

Menurut Sarwono (2006:121) koefisien korelasi adalah suatu analisis untuk mengetahui

tingkat keeratan hubungan antara 2 variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 27. Koefisien Korelasi

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,599**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan tabel diatas memberikan informasi bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah karena variabel x lebih tinggi maka akan tinggi juga. Jika di interpretasikan maka tingkat kekuatan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berada pada kategori korelasi kuat.

**7. Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel berikut maka dapat terlihat tingkat presentase pengaruh variabel X dan variabel Y

Tabel 28. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 <sup>a</sup>	,359	,348	2,507

a. Predictors: (Constant), X  
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan tabel diatas memberikan informasi R square model sebesar adalah 0,359 atau 35,9% hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,359 atau 35,9% sedangkan sisanya 0,641 atau 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

**8. Uji T**

Uji hipotesis digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh variabel kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat, hipotesis merupakan

jawaban atas musan masalah yang telah di tetapkan. Hipotesis dalam penelitian ini hanya untuk rumusan masalah berbentuk asosiatif. Sedangkan untuk rumusan masalah berbentuk deskriptif tidak dirumuskan.

Uji hipotesis menggunakan rumus korelasi produk moment. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 25.0, Maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 29. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,212	3,232		5,016	,000
	X	,540	,092	,599	5,840	,000

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan tabel tersebut maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0.599 dan jika di interpretasikan makan tingkat kekuatan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berada pada kategori kuat.

Dengan hipotesis statistik.

1. Ho: Diduga tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang
2. Ha: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diatas, maka dinyatakan t hitung lebih besar dari t tabel. Maka, dapat dinyatakan hipotesis (Ho) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan hipotesis alternative (Ha) yang menyatakan terdapat pengaruh diterima.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa t hitung sebesar 0,5840 > t tabel sebesar 0,1998. Yang artinya bahwa Ha terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

## Pembahasan

### 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 28,6% pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Mencari persetujuan atau meminta pendapat dari orang lain kategori sangat setuju (3,2%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa Mencari persetujuan atau meminta pendapat dari orang lain. 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 saling memberi semangat setiap saat. Memberi dukungan dan 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 antar rekan kerja.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan sangat setuju atas pelaksanaan lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator 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 ke 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 dibebankan 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 dibebankan 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 team kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan lingkungan dan produktifitas kerja yang tinggi.

## 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 menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu kategori sangat setuju (41,3%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa rekan kerja anda dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.

Rekan kerja anda dapat berkembang dengan tugas yang diberikan kategori sangat setuju (28,6%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa Rekan kerja anda dapat berkembang dengan tugas yang diberikan. Pegawai dapat bekerja kategori sangat setuju (42,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa Pegawai dapat bekerja. Rekan mempunyai sikap dan etika yang baik dalam bekerja kategori sangat setuju (42,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa rekan mempunyai sikap dan etika yang baik dalam bekerja. Sopan santun kepada rekan kerja atau kesemua orang kategori sangat setuju (34,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai selalu sopan santun kepada rekan kerja atau kesemua orang. Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai kategori sangat setuju (71,4%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil

pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai. Memberi dorongan dan nasehat kepada bawahan kategori sangat setuju (44,4%), hal tersebut diperkuat berdasarkan Memberi dorongan dan nasehat kepada bawahan.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai dan perhitungan kecenderungan 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.

## 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 0,1998 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,5840 > 0,1998$ ), 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), mengemukakan 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 artian 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 kuanitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik.

## KESIMPULAN

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 analisis koefisien determinasi untuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,9 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Adi, H. P., & Wibowo, M. A. (2010). *Evaluasi Kinerja Stakeholders Dalam. Pembinaan Keterampilan Tenaga Kerja Konstruksi Dengan Metode*. Jakarta
- Ali Hasan. 2012. *Marketing*. Jakarta: PT Buku Kita
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Babadu, J.S dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001)
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic. Publishing Service (CAPS)
- Gottschalk, Louis. (1986). *Mengerti Sejarah* (diterjemahkan oleh Nugroho. Notosusanto). Jakarta : UI Press. Hartono, R. (2017).
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Husein Umar, 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP
- Mulyadi.2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju.

Volume 19, Nomor 2, Edisi Juli-Des 2024

=====

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

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: 2023. *Pedoman Penyusunan Skripsi 2023*. Kota Palembang;STIA SATYA NEGARA

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media