

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE POLICE CIVIL SERVANTS AND FIREFIGHTERS OF SIDENRENG RAPPANG DISTRICT

Dian Faradillah Hamka¹, Fadlina², Miftah Farid Salam³

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: im.dnfr02510@gmail.com

²Prodi Bisnis Digital Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: fadlinadamis22@gmail.com

³ Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: miftafaridsalamn@gmail.com

Abstract: This study aimed to determine the influence of the work environment on the performance of employees Civil Service Police Unit and Fire Department of Sidenreng Rappang regency. The population in this study amounts to 318 employees, and the respondents were 50 civil servants (ASN), selected using a non-probability sampling techniques, namely purposive sampling. Data was collected from both primary and secondary source. The data collection methods used include observation, interviews, questionnaires, and documentation. The method employed in this research was a descriptive quantitative method. Based on the analysis, it was found that the work environment variable had a positive and significant influence on the performance of employees at the Civil Service Police Unit and Fire Department in Sidenreng Rappang Regency, as indicated a t-value (5.432) greater than the t-table (2.013). therefore, the hypothesis stated that the work environment influences employees performance can be accepted. The coefficient of determination (R Square) indicates that the work environment variable explains 38.9% of the variation in employee performance, while the remaining 61.1% is influenced by other factors beyond the variables in this study.

Keywords : Work environment, employee performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 318 pegawai, responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 50 orang, dengan teknik penarikan sampel teknik nonprobability sampling yaitu purposive sampling. Data yang diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang dikarenakan nilai signifikan dengan nilai t hitung (5.423) yang lebih besar dari t tabel (2.013). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat di terima. Nilai koefisien determinasi (R Square) mampu menjelaskan adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 38.9%. Sementara sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Perkembangan manajemen saat ini tentunya dipengaruhi oleh perkembangan manusia itu sendiri. Maksudnya, kehadiran manajemen telah ada sejak manusia sudah ada di alam semesta ini seiring dengan perkembangan dan tuntutan manusia yang semakin banyak. Dengan semakin besarnya skala perkembangan organisasi tentunya para pimpinan atau atasan tidak mampu menangani sendiri segala aktivitas didalam organisasi, mereka membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai memiliki peran krusial dalam menjalankan sistem organisasi yang sesuai dengan aturan dan tuntutan yang ada. Mereka merupakan aset berharga bagi perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga setiap perusahaan perlu fokus pada kinerja pegawainya.

Khaeruman et.al (2021:8) kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan.

Dalam ruang lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kinerja pegawai tentu menjadi wajib untuk diperhatikan dikarenakan bersentuhan langsung dengan masyarakat. Salah satu bagian dari pemerintah kabupaten yang termasuk dalam satuan kerja perangkat daerah perlu di perhatikan kinerja pegawainya yaitu Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran yang merupakan lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk daerah tersebut.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan instansi, pegawai harus selalu diperhatikan, dijaga dan dipertahankan, serta dikembangkan oleh instansi. Oleh karena itu, keberadaan pegawai dalam instansi pemerintah berperan penting dalam perkembangan produktivitas instansi pemerintah sehingga instansi tersebut dituntut untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja pegawai dalam Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerjanya. Habibi Baharuddin et.al (2022) Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Organisasi yang merupakan induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung serta dapat memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara efisien. Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta

hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja maupun antara pegawai dengan atasannya akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat. Sementara, jika kondisi lingkungan kerja yang buruk dan tidak dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan pegawai akan menyebabkan kesulitan dalam berkonsentrasi dan hubungan kerja yang tidak harmonis menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Sejalan dengan pendapat Sari et.al dalam Susanti & Nanda Harry Mardika (2021:33) bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan fasilitas dan alat keselamatan yang tersedia, serta kebersihan tempat kerja dapat meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis yang dilakukan Denok Sunarsi et.al (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta” yang menyatakan bahwa hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang”.

2. Metode

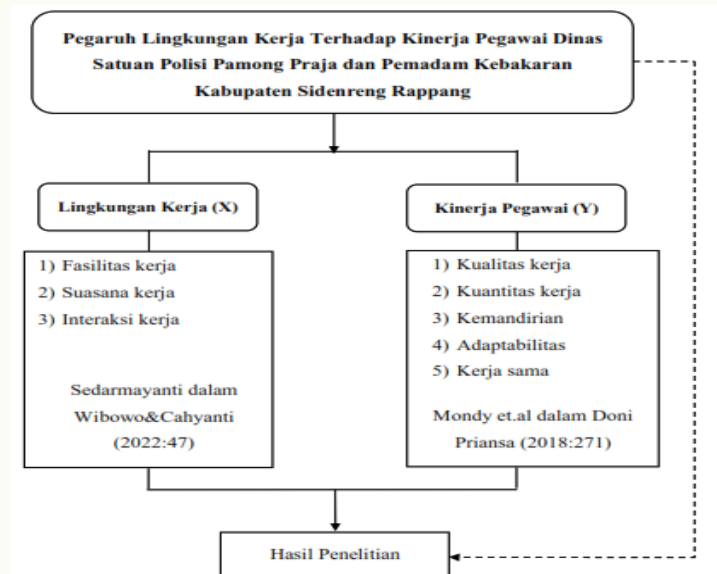
Dalam melakukann penelitian ini penulis memilih jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Sampel yang diambil berdasarkan Teknik probability sampling: sampel random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (Pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut, adapun populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang, populasi dalam penelitian ini berjumlah 318 orang.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang dapat penulis gambakan sesuai dengan teori yang diturunkan mernjadi konsep, kemudian menjadi variabel dalam judul penelitian Pengaruh Lingkurngan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Saturan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang, yaitu



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Hasil

Analisis Identitas Responden

Respondem Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 jenis kelamin

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
		Orang	(%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	39 Orang	78%
	Perempuan	11 Orang	22%
Total		50 Orang	100%

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dengan presentase 78% dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan yang persentasenya ialah 22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dominansi pegawai negeri sipil Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang adalah laki-laki.

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Berdasarkan Usia

Variabel	Klasifikasi	Jumlah responden	
		Orang	(%)
Usia	26-32	4 Orang	8%
	33-39	9 Orang	18%
	40-46	21 Orang	42%
	47-53	14 Orang	28%
	54-60	2 Orang	4%
Total		50 Orang	100%

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dengan presentase 78% dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan yang

presentasinya ialah 22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa domininan pegawai negeri sipil Dinas Saturan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang adalah laki-laki.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel 3 Variabel Disiplin Kerja (X)

Pernyataan	Butir Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Fasilitas Kerja	X.1	2	4	28	56	18	36	1	2	1	2	50	100
	X.2	14	28	16	32	18	36	2	4	0	0	50	100
	X.3	21	42	28	56	1	2	0	0	0	0	50	100
Suasana Kerja	X.4	10	20	19	38	21	42	0	0	0	0	50	100
	X.5	27	54	19	38	4	8	0	0	0	0	50	100
	X.6	16	32	21	42	13	26	0	0	0	0	50	100
Interaksi Kerja	X.7	38	76	12	24	0	0	0	0	0	0	50	100
	X.8	31	62	18	36	1	2	0	0	0	0	50	100
Rata-Rata		19.88	39.75	20.13	40.25	9.5	19	0.375	0.75	0.125	0.25	50	100

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menjawab selalu memiliki presentase sebesar 39,75%, responden yang menjawab sering memiliki nilai presentase sebesar 40.25%, responden yang memilih jawaban kadang-kadang memiliki presentase sebesar 19%, kemudian pernyataan yang menjawab jarang sebesar 0,125%, serta pernyataan yang menjawab tidak pernah sebesar 0,25%. Sehingga dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban sering dengan jumlah presentase yang lebih besar yaitu 40,25%.

Deskripsi Kinerja(Y)

Tabel 4 Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Butir Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Kerja	Y.1	10	20	20	40	20	40	0	0	0	0	50	100
Kuantitas kerja	Y.2	10	20	19	38	21	42	0	0	0	0	50	100
Kemandirian	Y.3	5	10	15	30	30	60	0	0	0	0	50	100
	Y.4	26	52	22	44	2	4	0	0	0	0	50	100
Adaptabilitas	Y.5	39	78	6	12	5	10	0	0	0	0	50	100
Kerjasama	Y.6	24	48	22	44	4	8	0	0	0	0	50	100
Rata-Rata		19	38	27.33	34.67	13.67	27.33	0	0	0	0	50	100

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata responden yang menjawab pernyataan selalu memiliki presentase sebesar 38%, pernyataan yang menjawab sering 34,67%, pernyataan yang menjawab kadang-kadang 27,33%, dan pernyataan yang menjawab jarang dan tidak pernah memiliki presentase yang sama sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil tabel pernyataan diatas mayoritas responden yang memilih jawaban sering memiliki presentase yang lebih tinggi yaitu sebesar 34,67%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X.1	0.444	0.2787	Valid
	X.2	0.540	0.2787	Valid
	X.3	0.487	0.2787	Valid

	X.4	0.712	0.2787	Valid
	X.5	0.503	0.2787	Valid
	X.6	0.703	0.2787	Valid
	X.7	0.530	0.2787	Valid
	X.8	0.603	0.2787	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.820	0.2787	Valid
	Y.2	0.799	0.2787	Valid
	Y.3	0.565	0.2787	Valid
	Y.4	0.730	0.2787	Valid
	Y.5	0.589	0.2787	Valid
	Y.6	0.713	0.2787	Valid

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,2787$). Nilai r_{tabel} sebesar $0,2787$ didapatkan dari degree of freedom (df) = $N-2$, dimana N adalah jumlah responden sebesar 50, maka $50-2 = 48$. Dengan taraf signifikan sebesar $0,05$ (5%). Sehingga nilai yang diperoleh adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,05$).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Nilai Krisis (Nilai Batas)	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.60	0.686	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.60	0.796	Reliabel

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel independen lingkungan kerja (X) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel telah memenuhi uji reliabilitas, instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai alpha cronbach's alpha $> 0,60$, Agurng S.G. Loindong, et.al (2023:114).

Hasil Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24951407
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,092
	Negative	-,149
Kolmogorov-Smirnov Z		1,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,217
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

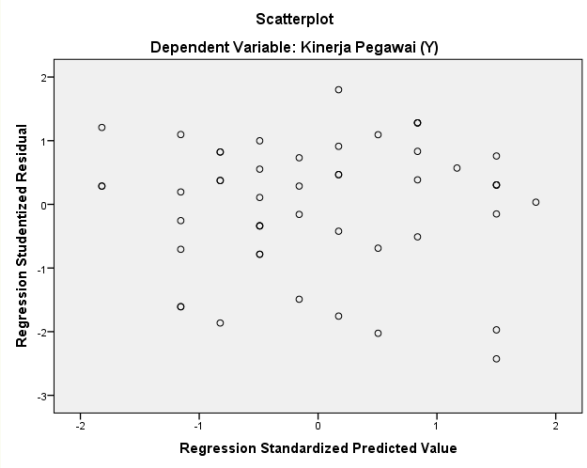
Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan output SPSS diatas, yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal, dimana hal tersebut dapat dilihat dari nilai Asymp.Sig(2-tailed) yang

memiliki nilai sebesar $0.217 > 0.05$. Sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi uji asumsi klasik yang pertama, yakni uji normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik dibawah.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa secara keseluruhan titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi uji asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen.

Tabel 8. Regresi Sederhana

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,706	3,624
	Lingkungan Kerja (X)	,595	,108
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Dari hasil tabel diatas, diperoleh sebuah persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 4.706 + X = 0.595$. Persamaan dari regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 4.706 memiliki makna bahwa variabel kinerja pegawai (Y) ketika tidak ada variabel lingkungan kerja (X) memiliki nilai sebesar 4.706, sederhananya dapat dikatakan bahwa nilai dasar atau nilai tetap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 4.706.

2) Koefisien korelasi lingkungan kerja (X)

Nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0.595, ketika lingkungan kerja (X) meningkat 1%, maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.595.

Nilai koefisiern yang positif ini mengidentifikasi bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah searah.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisiern korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas (X) yang diteliti terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 9 Uji T (Parsial)

Correlations			
		Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	0.623
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	50	50
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	0.623	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	50	50
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)			

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisiern korelasi lingkungan kerja (X) sebesar 0.623. Berdasarkan pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0.60-0.799 yang berarti tingkat hubungan variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) termasuk pada tingkat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R Square atau adjusted R square. R Squaredigunakan ketika variabel bebas terdiri satu variabel (regresi linier sederhana) Sayfurl Bahri (2018:192).

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.623 ^a	0.389	0.376	2.273

a. Predictors (Constant), Lingkungan Kerja (X)

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.389. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 38.9% sedangkan sisanya 61.1% (100-38.9) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji T)

Tabel 11 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.706	3.624		1.299	0.200
	Lingkungan Kerja (X)	0.595	0.108	0.623	5.523	0.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel tersebut, lingkungan kerja (X) dengan thitung 5.523 > ttabel 2.013 sehingga terbukti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini terdapat 1 hipotesis yang diuji.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik untuk variabel lingkungan kerja (X) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya bernilai positif sebesar 5.523. Dari hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X) diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000. Karena nilai koefisien positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Segita Medan" dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel X yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Segitiga Medan dengan nilai $t_{hitung} 5.829 > t_{tabel} 2.01$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

4. Conclusion

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 5.523 > t_{tabel} 2.013$. Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu.

- a. Kepada Instansi
 - 1) Diharapkan agar dapat menjaga dan meningkatkan Lingkungan Kerja, termasuk dalam hal penyediaan dan pemeliharaan fasilitas kerja yang memadai.
 - 2) Diharapkan untuk semua pegawai agar dapat memperhatikan, menjaga dan memelihara setiap fasilitas yang disediakan, agar dapat menunjang pekerjaan pegawai dengan efektif dan efisien.
- b. Kepada penerliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

References

- Afandi, P. (2018). "Manajermern Surmberr Daya Manursia : Terori, Konserp dan Indikator". Certakan Perrtama. Zanafa Purblishing : Nursa Merdia Yogyakarta.
- Baharurddin, H., Firman. A., Asniwati. (2022). Pengaruh Kermampuran Kerrja, Perngalaman Kerrja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap. Ther Manusagre Journal.
- Ilyas, J. B., & Mattalatta, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar. Jurnal Mirai Management, 3(2), 134-154.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Sumatra Selatan. Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce. e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298, Hal 12-19. Vol.1, No.4 (Desermber).
- Khaeruman et.al (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Surmber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. CV.AA.Rizky. Kecamatan Walantaka, Kota Serang-Banten. BOOKCHAPTER. Cetakan Pertama.
- Prabowo, L., Sanursi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi. Volume 8 nomor 1.
- Sunarsi ,D., Wijoyo, H., Prasada, D., Andi, D,. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.
- Surgiyono, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : VAlfabet,CV.
- Susanti, & Mardika N.H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sat Nursapersada TBK. SCIENTIA JOURNAL. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
- Wau, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias.