



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENELITIAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN STM HILIR KABUPATEN
DELI SERDANG**

***THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND
TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
STM HILIR SUB-DISTRICT OFFICE
DELI SERDANG DISTRICT***

Feri Ananda Tarigan¹⁾, Jupianus Sitepu²⁾, Rikawati Ginting Munthe³⁾

¹⁾Mahasiswa Prodi Manajemen, F SOSHUM, Universitas Quality

²⁾³⁾Dosen Prodi Manajemen, F SOSHUM, Universitas Quality

Jl.Ringroad – Ngumban Surbakti No. 18, Kode Pos 1234, Indonesia

Ferianandatarigan95@gmail.com,
rikawatiginting@gmail.com

ABSTRAK

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif melalui metode survei populasi, dengan populasi yang dituju adalah karyawan di Kantor Camat STM Hilir Kabupaten Deli Serdang. Jumlah Sampel sebanyak 33 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dan analisis data melibatkan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, koefisien determinasi², analisis regresi berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang dengan kinerja pegawai. 3) Terdapat interaksi antara lingkungan kerja dan pelatihan yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.



Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The main problem in this research is whether there is a significant influence between the work environment and training on employee performance at the STM Hilir District Office, Deli Serdang Regency. This research aims to analyze the influence of the work environment and training on employee performance at the STM Hilir District Office, Deli Serdang Regency. The approach taken in this research is quantitative through a population survey method, with the target population being employees at the STM Hilir District Office, Deli Serdang Regency. The sample size is 33 employees. Data collection was carried out using a questionnaire, and data analysis involved descriptive analysis, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, coefficient of determination², multiple regression analysis, t test and f test. The research results show that: 1) There is a positive and significant influence between the work environment and employee performance at the STM Hilir District Office, Deli Serdang Regency. 2) There is a positive and significant influence between the training given to employees at the STM Hilir District Office, Deli Serdang Regency and employee performance. 3) There is an interaction between the work environment and training which has a positive effect on employee performance at the STM Hilir District Office, Deli Serdang Regency.

Keywords: Work Environment, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas dan fungsi untuk mengelola unsur kemanusiaan secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya manajemen sumber daya manusia dapat



didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Hamali, 2016).

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektifitas sebuah perusahaan. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu organisasi. Begitu pula halnya pada Kantor Camat STM Hilir Kabupaten Deli Serdang yang memiliki visi dan misi yaitu Terwujudnya Pelayanan Terpadu Yang Prima Kecamatan STM Hilir. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Lingkungan kerja seperti kantor kecamatan merupakan bagian penting dalam administrasi pemerintahan setempat yang memiliki peran sentral dalam menyediakan pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk memastikan bahwa pelayanan tersebut dapat berkualitas dan efisien, kinerja pegawai di kantor kecamatan menjadi faktor kunci utama. Namun, kinerja pegawai biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari lingkungan kerja juga pelatihan yang mereka terima.

Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang merupakan wilayah administratif di bawah kabupaten. Kecamatan terdiri dari desa-desa atau kelurahan-kelurahan yang dipimpin oleh seorang camat yang mempunyai wilayah tertentu. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat



menghambat tujuan utama dari Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asiosatif dengan metode penelitian deskriptif. Berdasarkan sumbernya jenis data yang dikumpulkan oleh penulis adalah data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh Pegawai Kantor Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan STM Hilir terletak di kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatra Utara, Indonesia. Kecamatan STM Hilir terletak di desa Talun Kenas. Luas tanah STM Hilir adalah 20.506 Ha, dan keadaan alam tofografinya beriklim sedang dan sebelah selatan dibatasi bukit kecil. Kecamatan STM Hilir terdiri dari 15 desa dan 102 dusun.

1. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
1	20-24	2	6,1%
2	25-34	10	30,6%
3	35-44	14	43,4%
4	45>	7	21,7%
Total		33	100%

Sumber : Hasil Penelitian Kantor Camat STM Hilir Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 35-44 tahun paling banyak yaitu 14 responden dengan persentase 43,4%, sedangkan responden yang paling sedikit adalah responden yang berusia 20-24 tahun dengan persentase 6,1%.

2. Responden berdasarkan jenis kelamin



Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (0%)
1	Laki-laki	18	54,5 %
2	Perempuan	15	45,5%
Total		33	100%

Sumber: Hasil Penelitian Kantor Camat STM Hilir Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa, responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 18 responden dengan persentase 54,5%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden dengan persentase 44,5%.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	1	3%
2	SMP	0	0%
3	SMA	22	66,7%
4	Diploma	0	0%
5	Strata 1	10	30,3%
6	Strata 2	0	0%
Total		33	100%

Sumber: Hasil Penelitian Kantor Camat Siempat Nempu Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan SMA sebanyak 25 orang dengan persentase 78,1%, pendidikan diploma sebanyak 2 orang dengan persentase 6,3%, pendidikan strata 1 sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%, dan pendidikan strata 2 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%.



4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	13	39,4%
2	6-10 Tahun	8	24,2%
3	11-15 Tahun	6	18,2%
4	16-20 Tahun	4	12,1%
5	>21 Tahun	2	6,1%
Total		33	100%

Sumber: Hasil Penelitian Kantor Camat STM Hilir Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat di lihat bahwa responden berdasarkan lama bekerja yaitu responden 0-5 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 28,1%, responden 6-10 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 43,8%, responden 11-15 tahun sebanyak 4 dengan presentase 12,5%, responden 16-20 tahun sebanyak 1 Orang dengan presentase 3,1%, responden lebih dari 20 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 12,5 %.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang dapat di sebar kepada 33 responden sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil jawaban responden variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tersedianya ruangan kerja yang nyaman berupa kebersihan, sirkulasi udara dan penerangan	20	60,6	12	36,4	0	0	0	0	1	3



	berjalan dengan baik										
2	Adanya sikap saling menghormati dan menghargai terhadap atasan	19	57,6	13	39,4	1	3	0	0	0	0
3	Tersedianya seragam, pakaian kerja yang membantu dalam penyelesaian tugas	21	63,6	12	36,4	0	0	0	0	0	0
4	Adanya sikap saling menghormati dan menghargai antara rekan kerja	20	60,6	12	36,4	1	3	0	0	0	0
5	Adanya sikap saling menghormati dan menghargai terhadap bawahan	20	60,6	13	39,4	0	0	0	0	0	0
6	Ketersediaan fleksibilitas kerja, cuti, dan program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan	7	21,2	24	72,7	2	6,1	0	0	0	0
7	Adanya keterbukaan, transparansi dan efektivitas komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta antar rekan kerja	9	27,3	24	72,7	0	0	0	0	0	0
8	Tingkat keamanan fisik dan psikologis di tempat kerja, serta program kesehatan dan keselamatan kerja yang tersedia	11	33,3	20	60,6	2	6,1	0	0	0	0
9	Adanya nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendefinisikan budaya perusahaan, termasuk tingkat	11	33,3	21	63,6	1	3	0	0	0	0



	dukungan terhadap keagamaan, inovasi dan kerja sama										
10	Kesempatan untuk pertumbuhan, pelatihan dan pengembangan karier di kantor serta dukungan dalam mencapai tujuan karier individu	11	33,3	22	66,7	0	0	0	0	0	0

Sumber: Hasil Penelitian Kantor Camat STM Hilir Tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan pertama, dari 33 responden sebanyak 20 responden atau sebesar 60,6% sangat setuju, 12 responden sebesar 36,4% setuju, 1 responden sebesar 3% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan tersedianya ruang kerja yang nyaman berupa kebersihan, sirkulasi udara dan penerangan berjalan dengan baik, dimana 20 responden menyatakan sangat setuju.
2. Pada pernyataan dua, dari 33 responden sebanyak 19 responden atau sebesar 57,6% sangat setuju, 13 responden sebesar 39,4% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sikap saling menghormati dan menghargai terhadap atasan, dimana 19 responden menyatakan sangat setuju.
3. Pada pernyataan tiga, dari 33 responden sebanyak 21 responden atau sebesar 63,6% sangat setuju, 12 responden sebesar 36,4% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tersedianya seragam, pakaian kerja yang membantu dalam penyelesaian tugas, dimana 21 responden menyatakan sangat setuju.
4. Pada pernyataan empat, dari 33 responden sebanyak 20 responden atau sebesar 60,6% sangat setuju, 12 responden sebesar 36,4% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sikap



saling menghormati dan menghargai antara rekan kerja, dimana 20 responden menyatakan sangat setuju.

5. Pada pernyataan lima, dari 33 responden sebanyak 20 responden atau sebesar 60,6% sangat setuju, 13 responden sebesar 39,4% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sikap saling menghormati dan menghargai terhadap bawahan, dimana 20 responden menyatakan sangat setuju.
6. Pada pernyataan enam, dari 33 responden sebanyak 7 responden atau sebesar 21,2% sangat setuju, 24 responden sebesar 72,7% setuju, 2 responden sebesar 6,1% netral. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan fleksibilitas kerja, cuti dan program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan, dimana 24 responden menyatakan setuju.
7. Pada pernyataan tujuh, dari 33 responden sebanyak 9 responden atau sebesar 27,3% sangat setuju, 24 responden sebesar 72,7% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterbukaan, transparansi dan efektivitas komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta antar rekan kerja dimana 24 responden menyatakan setuju.
8. Pada pernyataan delapan, dari 33 responden sebanyak 11 responden atau sebesar 33,3% sangat setuju, 20 responden sebesar 60,6% setuju, 2 responden sebesar 6,1% netral. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keamanan fisik psikologis di tempat kerja, serta program kesehatan dan keselamatan kerja yang tersedia, dimana 20 responden menyatakan setuju.
9. Pada pernyataan sembilan, dari 33 responden sebanyak 11 responden atau sebesar 33,3% sangat setuju, 21 responden sebesar 63,6% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa adanya nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendefinisikan budaya perusahaan, termasuk tingkat dukungan terhadap keagamaan, inovasi dan kerja sama dimana 21 responden menyatakan setuju.



10. Pada pernyataan sepuluh, dari 33 responden sebanyak 11 responden atau sebesar 33,3% sangat setuju, 22 responden sebesar 66,7% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk pertumbuhan, pelatihan dan pengembangan karier di kantor serta dukungan dalam mencapai tujuan karier individu dimana 22 responden menyatakan setuju.

Deskripsi Variabel Pelatihan (X2)

Tabel 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mengikuti dan berpartisipasi dalam program pelatihan	8	24,2	22	66,7	3	9,1	0	0	0	0
2	Saya hadir dalam sesi pelatihan yang dijadwalkan	9	27,3	23	69,7	1	3	0	0	0	0
3	Adanya perubahan atau peningkatan dalam keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan setelah mengikuti pelatihan	9	27,3	24	72,7	0	0	0	0	0	0
4	Adanya tingkat dimana karyawan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan mereka sehari-hari	3	9,1	29	87,9	1	3	0	0	0	0
5	Adanya kepuasan karyawan terhadap kualitas, relevansi, dan kebermanfaatan pelatihan yang mereka terima	9	27,3	23	69,7	1	3	0	0	0	0
6	Adanya evaluasi terhadap seberapa baik program pelatihan	7	21,2	25	75,8	1	3	0	0	0	0



	mencapai tujuan yang ditetapkan										
7	Adanya evaluasi terhadap dampak pelatihan terhadap kinerja individu atau tim, seperti peningkatan produktivitas dan kualitas kerja	7	21,2	24	72,7	2	6,1	0	0	0	0
8	Adanya keterlibatan karyawan dalam proses pembelajaran dan pengembangan diri selama program pelatihan	4	12,1	28	84,8	1	3	0	0	0	0
9	Kemampuan pelatihan untuk memberikan peluang pengembangan karier dan kemajuan bagi karyawan	5	15,2	27	81,8	1	3	0	0	0	0
10	Tingkat retensi karyawan setelah mengikuti setelah mengikuti pelatihan dalam jangka waktu tertentu	10	30,3	21	63,6	2	6,1	0	0	0	0

Sumber: Hasil Penelitian Kantor Camat STM Hilir Tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan pertama, dari 33 responden sebanyak 8 responden atau sebesar 24,2% sangat setuju, 22 responden sebesar 66,7% setuju, 3 responden sebesar 9,1% netral. Hal ini menunjukkan bahwa saya mengikuti dan berpartisipasi dalam program pelatihan dimana 22 responden menyatakan setuju.
2. Pada pernyataan dua, dari 33 responden sebanyak 9 responden atau sebesar 27,3% sangat setuju, 23 responden sebesar 69,7% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa saya hadir dalam sesi pelatihan yang dijadwalkan dimana 23 responden menyatakan setuju.



3. Pada pernyataan tiga, dari 33 responden sebanyak 9 responden atau sebesar 27,3% sangat setuju, 24 responden sebesar 72,7% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perubahan atau peningkatan dalam keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan setelah mengikuti pelatihan dimana 24 responden menyatakan tidak setuju.
4. Pada pernyataan empat, dari 33 responden sebanyak 3 responden atau sebesar 9,1% sangat setuju, 29 responden sebesar 87,9% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tingkat dimana karyawan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan mereka sehari-hari dimana 29 responden menyatakan setuju.
5. Pada pernyataan lima, dari 33 responden sebanyak 9 responden atau sebesar 27,3% sangat setuju, 23 responden sebesar 69,7% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepuasan karyawan terhadap kualitas, relevansi dan kebermanfaatan pelatihan yang mereka terima dimana 23 responden menyatakan setuju.
6. Pada pernyataan enam, dari 33 responden sebanyak 7 responden atau sebesar 21,2% sangat setuju, 25 responden sebesar 75,8% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa adanya evaluasi terhadap seberapa baik program pelatihan mencapai tujuan yang ditetapkan dimana 25 responden menyatakan setuju.
7. Pada pernyataan tujuh, dari 33 responden sebanyak 7 responden atau sebesar 21,2% sangat setuju, 24 responden sebesar 72,7% setuju, 2 responden sebesar 6,1% netral. Hal ini menunjukkan bahwa adanya evaluasi terhadap dampak pelatihan terhadap kinerja individu atau tim, seperti peningkatan produktivitas dan kualitas kerja dimana 24 responden menyatakan setuju.
8. Pada pernyataan delapan, dari 33 responden sebanyak 4 responden atau sebesar 12,1% sangat setuju, 28 responden sebesar 84,8% setuju, 1



responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterlibatan karyawan dalam proses pembelajaran dan pengembangan diri selama program latihan dimana 28 responden menyatakan setuju.

9. Pada pernyataan sembilan, dari 33 responden sebanyak 5 responden atau sebesar 15,2% sangat setuju, 27 responden sebesar 81,8% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pelatihan untuk memberikan peluang pengembangan karier dan kemajuan bagi karyawan dimana 27 responden menyatakan setuju.

10. Pada pernyataan sepuluh, dari 33 responden sebanyak 10 responden atau sebesar 30,3% sangat setuju, 21 responden sebesar 63,6% setuju, 2 responden sebesar 6,1% netral. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat retensi karyawan setelah mengikuti pelatihan dalam jangka waktu tertentu dimana 21 responden menyatakan setuju.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mampu bekerja di bawah tekanan	9	27,3	21	63,6	2	6,1	1	3	0	0
2	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan	13	39,4	18	54,5	2	6,1	0	0	0	0



3	Karyawan mampu mencapai target yang telah di tetapkan	14	42,4	17	51,5	2	6,1	0	0	0	0
4	Karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai standar yang telah di tetapkan	13	39,4	18	54,5	2	6,1	0	0	0	0
5	Karyawan mampu meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	9	27,3	23	69,7	1	3	0	0	0	0
6	Adanya evaluasi terhadap seberapa baik program pelatihan mencapai tujuan yang ditetapkan	12	36,4	20	60,6	1	3	0	0	0	0
7	Adanya evaluasi terhadap dampak pelatihan terhadap kinerja individu atau tim, seperti peningkatan produktivitas dan kualitas kerja	16	48,5	16	48,5	1	3	0	0	0	0
8	Adanya keterlibatan karyawan dalam proses pembelajaran dan pengembangan diri selama program pelatihan	14	42,4	18	54,5	1	0	0	0	0	0



9	Kemampuan pelatihan untuk memberikan peluang pengembangan karier dan kemajuan bagi karyawan	11	33,3	22	66,7	0	0	0	0	0	0
10	Saya mematuhi kebijakan, prosedur dan aturan yang di tetapkan di kantor	18	54,5	15	45,5	0	0	0	0	0	0

Sumber: Hasil Penelitian Kantor Camat STM Hilir Tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan pertama, dari 33 responden sebanyak 9 responden atau sebesar 63,6% sangat setuju, 21 responden sebesar 63,6% setuju, 2 responden sebesar 6,1% netral, 1 responden sebesar 3% tidak setuju. Hal ini menunjukkan karyawan mampu bekerja di bawah tekanan dimana 21 responden menyatakan sangat setuju.
2. Pada pernyataan dua, dari 33 responden sebanyak 13 responden atau sebesar 39,4% sangat setuju, 18 responden sebesar 54,5% setuju, 2 responden sebesar 6,1% netral. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dimana 18 responden menyatakan sangat setuju.
3. Pada pernyataan tiga, dari 33 responden sebanyak 14 responden atau sebesar 42,4% sangat setuju, 17 responden sebesar 51,5% setuju, 2 responden atau sebesar 6,1% netral. Hal ini menunjukkan karyawan mampu mencapai target yang telah di tetapkan dimana 21 responden menyatakan setuju.
4. Pada pernyataan empat, dari 33 responden sebanyak 13 responden atau sebesar 39,4% sangat setuju, 18 responden sebesar 54,5% setuju, 2 responden sebesar 6,1% netral. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan



dapat bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan dimana 18 responden menyatakan setuju.

5. Pada pernyataan lima, dari 33 responden sebanyak 9 responden atau sebesar 27,3% sangat setuju, 23 responden sebesar 69,7% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja dimana 23 responden menyatakan setuju.
6. Pada pernyataan enam, dari 33 responden sebanyak 12 responden atau sebesar 36,4% sangat setuju, 20 responden sebesar 60,6% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada di kantor dimana 20 responden menyatakan setuju.
7. Pada pernyataan tujuh, dari 33 responden sebanyak 16 responden atau sebesar 48,5% sangat setuju, 16 responden sebesar 48,5% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa saya sangat paham dan jelas atas pekerjaan dan tanggung jawab saya dimana 16 responden menyatakan sangat setuju.
8. Pada pernyataan delapan, dari 33 responden sebanyak 14 responden atau sebesar 42,4% sangat setuju, 18 responden sebesar 54,5% setuju, 1 responden sebesar 3% netral. Hal ini menunjukkan bahwa saya selalu melakukan tugas dan tanggung jawab saya tanpa menunggu perintah dari atasan, dimana 18 responden menyatakan setuju.
9. Pada pernyataan sembilan, dari 33 responden sebanyak 11 responden atau sebesar 33,3% sangat setuju, 22 responden sebesar 66,7% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa saya memberikan layanan yang baik dalam membantu masyarakat dimana 22 responden menyatakan setuju.
10. Pada pernyataan sepuluh, dari 33 responden sebanyak 18 responden atau sebesar 54,5% sangat setuju, 15 responden sebesar 45,5% setuju. Hal ini



menunjukkan bahwa saya mematuhi kebijakan, prosedur dan aturan yang ditetapkan di kantor dimana 18 responden menyatakan sangat setuju.

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria validasi suatu pertanyaan dapat ditentukan jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid. Hasil $r \text{ tabel}$ dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%, maka $df = 33 - 2 = 31$ sehingga $r \text{ tabel}$ dengan $df = 31$ adalah 0.344.

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,623	0.344	VALID
Pernyataan 2	0,754	0.344	VALID
Pernyataan 3	0,567	0.344	VALID
Pernyataan 4	0,539	0.344	VALID
Pernyataan 5	0,806	0.344	VALID
Pernyataan 6	0,611	0.344	VALID
Pernyataan 7	0,598	0.344	VALID
Pernyataan 8	0,562	0.344	VALID
Pernyataan 9	0,715	0.344	VALID
Pernyataan 10	0.600	0.344	VALID

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Dikarenakan seluruh item pernyataan valid, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan baik.

Tabel 9 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,532	0.344	VALID
Pernyataan 2	0,592	0.344	VALID
Pernyataan 3	0,662	0.344	VALID
Pernyataan 4	0,437	0.344	VALID
Pernyataan 5	0,435	0.344	VALID
Pernyataan 6	0,623	0.344	VALID
Pernyataan 7	0,873	0.344	VALID
Pernyataan 8	0,776	0.344	VALID



Pernyataan 9	0,834	0.344	VALID
Pernyataan 10	0.754	0.344	VALID

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena r hitung $>$ r table. Dikarenakan seluruh item pernyataan valid, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan baik.

Tabel 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,657	0.344	VALID
Pernyataan 2	0,672	0.344	VALID
Pernyataan 3	0,669	0.344	VALID
Pernyataan 4	0,764	0.344	VALID
Pernyataan 5	0,741	0.344	VALID
Pernyataan 6	0,682	0.344	VALID
Pernyataan 7	0,723	0.344	VALID
Pernyataan 8	0,848	0.344	VALID
Pernyataan 9	0,654	0.344	VALID
Pernyataan 10	0.659	0.344	VALID

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena r hitung $>$ r table. Dikarenakan seluruh item pernyataan valid, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan baik.

Uji Reliabilitas

Setelah alat ukur dinyatakan valid, maka selanjutnya daftar yang disebar kepada responden dilakukan uji reliabilitas data yaitu dengan melihat nilai *cronbach alpha*, jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60	Interpretasi
Lingkungan kerja (X1)	0,838 > 0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,865 > 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,887 > 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

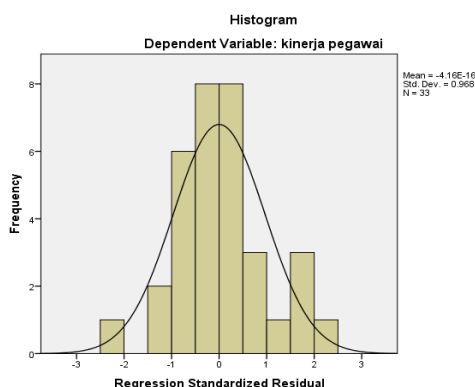
Dari Tabel 11 dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,838 dan lebih besar dari 0,60 sehingga data reliabel dan dapat diterapkan, artinya sebesar 83,8% data kuesioner dikatakan reliabel. *Cronbach's alpha* untuk variabel pelatihan (X2) sebesar 0,865 dan lebih besar dari 0,60 sehingga data reliabel dan dapat diterapkan, artinya sebesar 86,5% data kuesioner dikatakan reliabel. *Cronbach's alpha* untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,887 dan lebih besar dari 0,60 sehingga data reliabel.

Uji Asumsi Klasik

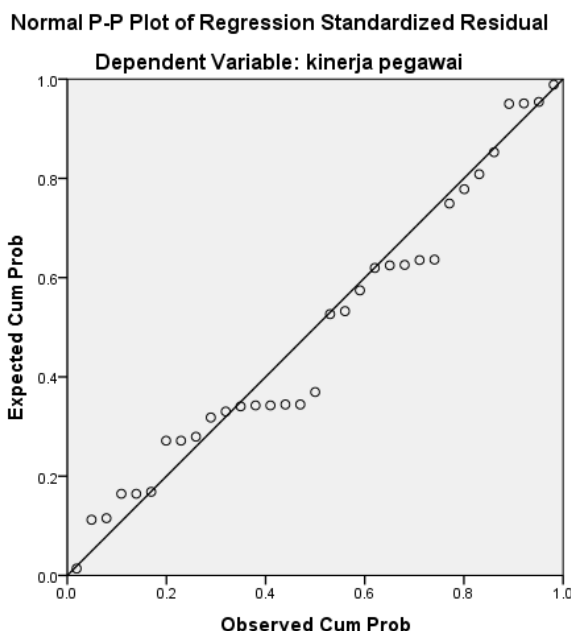
Hasil Uji Normalitas

Dalam uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data yang tidak memenceng kekiri atau kekanan. Uji normalitas yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah uji Histogram dan P-Plot.

Gambar 1 Histogram



Gambar 2 P-plot



Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dari gambar 1 dan 2 dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan tampilan output chart diatas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri. Selanjutnya, pada gambat P-Plot terlihat titik – titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

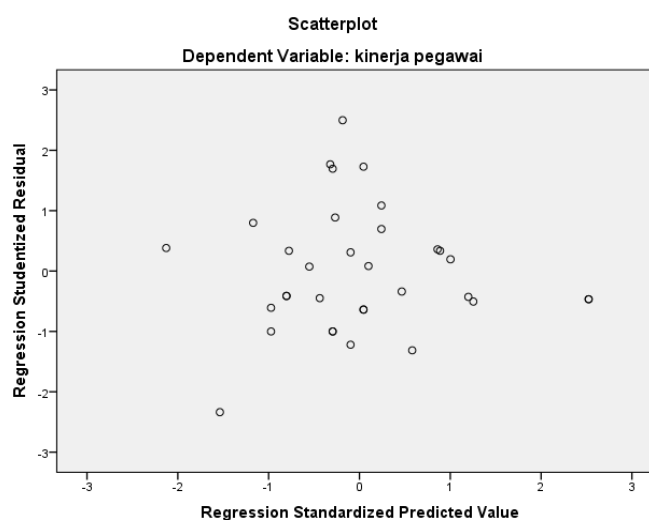
Gejala heteroskedastisitas ada atau tidak dapat dilihat melalui Grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dasar pengambilannya keputusannya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada berbentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang tidak jelas, seperti titik-titik menyebar maka tidak terjadi homokedastisitas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Grafik *Scatterplot* berikut ini :

Gambar 3 Scatterplot



Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

Berdasarkan Gambar 3 Grafik *scatterplot* dapat dilihat titik-titikmenyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel lingkungan kerja dan variabel pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk mengukur derajat keeratan hubungan diantara nilai-nilai yang berurutan pada variabel yang sama atau pada variabel itu sendiri. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.



Tabel 12 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.577	.549	2.66074	2.152

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, nilai DW dapat diketahui sebesar 2,152 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 33 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k = 2), maka diperoleh nilai du sebesar 1.5770, dan untuk nilai $(4 - du) = (4 - 1.5770) = 2,152$. Jadi dapat disimpulkan bahwa $du < d < 4 - du$, sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Koefisien Determinasi R^2

Uji determinasi atau uji R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variabel-variabel dari X tidak dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel Y. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variabel-variabel dari X dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel Y. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

Tabel 13 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.549	2.66074



a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 13 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kinerja Pegawai (Y) mampu diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja(X1) dan pelatihan (X2) ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,577. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X1, X2) yaitu sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan bagian dari analisis multivariat dengan tujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

Tabel 14 Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.543	7.074		-.218	.829
lingkungan kerja	.511	.190	.383	2.693	.011
Pelatihan	.593	.177	.478	3.356	.002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 14 menunjukkan nilai-nilai persamaan dari analisis



linear berganda, sehingga nilai tersebut dapat dibuat kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,543 + 0,511 X_1 + 0,593 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar -1,543 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan pelatihan maka pengaruh kinerja pegawai tidak akan mengalami perubahan sebesar -1,543%
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi 50% akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,593 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 50% akan diikuti oleh perbaikan lingkungan dan dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,593 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel pelatihan yaitu sebesar 0,593.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi (X_1), lingkungan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan ketentuan pengambilan keputusan $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

**Tabel 15 Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.543	7.074		-.218	.829



LINGKUNGAN KERJA	.511	.190	.383	2.693	.011
PELATIHAN	.593	.177	.478	3.356	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 15 menunjukkan nilai-nilai dari uji t, sehingga nilai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut dengan nilai ttabel diperoleh dari $df = N-2$ yaitu $33-2 = 31$ sehingga ttabel dengan $df = 31$ sebesar 1.69552

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar $2.693 > 1.69552$ dengan nilai sig pada tabel sebesar 0,011 yang berarti $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena nilai dari signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai 0.05.
2. Pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar $3.356 > 1.69552$ dengan nilai sig pada tabel sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena nilai dari signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai 0.05.

4.4.1 Hasil Uji Simultan (Uji f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara serempak variabel lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan $< F_{tabel}$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan df_{n1} (derajat pembilang) yaitu $k-1$ adalah $4 - 1 = 3$, dan df_{n2} (derajat penyebut) yaitu $n-k$ adalah $33 - 3 = 30$ maka F tabelnya adalah 2,92.



**Tabel 16 Uji f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.857	2	144.928	20.471	.000 ^b
	Residual	212.386	30	7.080		
	Total	502.242	32			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 16 di atas dapat dilihat hasil uji F diperoleh sebesar $19,221 > 2,92$ dengan nilai sig $0,000 < 0,050$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel lingkungan kerja dan variabel pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Stm Hilir Kabupaten Deli Serdang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Stm Hilir Kabupaten Deli Serdang

Kinerja pegawai adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Bintoro dan Daryanto (2017:1) menyatakan bahwa kinerja adalah jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kinerja pegawai kecuali terjadi hal-hal yang sangat buruk”. Dengan demikian, bila kinerja kpegawai yang ada di dalam perusahaan itu di abaikan, maka karyawan akan bekerja tidak maksimal.



Berdasarkan penelitian Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Stm Hilir Kabupaten Deli Serdang Medan Halini dapat dibuktikan dengan hasil dari uji F (simultan) dapat dilihat bahwa hasil uji F diperoleh sebesar $19,221 > 2,92$ dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,050$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel lingkungan kerja dan variabel pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Stm Hilir Kabupaten Deli Serdang. Dimana pada hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kinerja Pegawai (Y) mampu diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,577. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 , X_2) yaitu sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai-nilai persamaan dari analisis linear berganda, variabel lingkungan kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi sehingga nilai tersebut dapat dibuat kedalam persamaan sebagai berikut: $Y = -1,543 + 0,511 X_1 + 0,593 X_2 + e$ Konstanta sebesar -1,543 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan pelatihan maka pengaruh kinerja pegawai tidak akan mengalami perubahan sebesar -1,543%
2. Hasil pengujian uji t menunjukan bahwa Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar $2.693 > 1.69552$ dengan nilai sig pada tabel sebesar 0,011 yang berarti $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa



secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena nilai dari signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai 0.05. Pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar $3.356 > 1.69552$ dengan nilai sig pada tabel sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena nilai dari signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai 0.05.

3. Hasil pengujian uji f menunjukkan bahwa diperoleh sebesar $19,221 > 2,92$ dengan nilai sig $0,000 < 0,050$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel lingkungan kerja dan variabel pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Stm Hilir Kabupaten Deli Serdang.
4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar bahwa variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X1. X2) yaitu sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran dalam penelitian ini adalah :

5. Diharapkan pada Kantor Kecamatan Stm Hilir Kabupaten Deli Serdang untuk dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga demikian karyawan lebih merasa bersemangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan harapannya karena berdasarkan uji parsial yang dilakukan.
6. Lingkungan kerja pada pada Kantor Kecamatan Stm Hilir Kabupaten Deli



Serdang cukup baik dan dapat dipertahankan yang bertujuan untuk mendukung kerja pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih baik lagi

7. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan lainnya, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor yang dinilai dapat mempengaruhi dari kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 3, No (2015): 1–25.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Budianto, A. A. T dan A. Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal KREATIF*, Vol 3(1): 100-124.
- Daniel Surjosuseno (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. AGORA Vol. 3, No. 2, 175 - 179.
- Ginanjari, Rodi Ahmad. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman." Universitas negeri yogyakarta, 2013.
- Lestary, Lyta, dan Dan Harmon. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* 3, no. 2 (2017).
- Milasari, Elvira. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar)." Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2021.



- Muchtar, N. W. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Naa, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Jurnal Renaissance*, 2(2), 167-176.
- Rahayu, Tetiana Ovia. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun." *Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*, 2019.
- Rahma, Desi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan." *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 2018.
- Rahmawanti, Nela Pima, Bambang Swasto, And Arik Prasetya. 2019. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)." *Parameter* 4(2):1– 9. Doi: 10.37751/ Parameter. V4i2.41.
- Rosa, Hendri. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 3(3):186–97. Doi: 10.31846/Jae.V3i3.173.
- Rosminah, Rosminah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banjeng Kabupaten Gowa." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (2021)
- Sazly, Syukron, and Dadan Permana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 18, No. 02, September 2020.
- Sidanti, Heni. (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA* 9(1), 44-53.
- Sriharmiati, Leni, and dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Utara." *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara* 02, No. 02, Oktober, 2018.
- Weol, David Harly. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15 (5). 598 609.



Yuliantari, Kartika, and Ines Prasasti. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.” *Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 4, No. 01, Maret, 2020.

Yuliantini, Tine, And Reza Santoso. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat.” *Jurnal Manajemen Oikonomia* 16(1):1–13.