

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ONOLALU

Samanoi H. Fau¹, Progresif Buulolo², Anskaria S. Gohae³

Dosen Universitas Nias Raya

Email: samfau16@gmail.com

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Onolalu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu. Metode penelitian yang digunakan analisis regresi linear sederhana melalui uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji koefisien determinasi). Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 33 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai*

Abstract

The scope of this research is a study of the influence of the work environment on the performance of employees in the sub-district office of the Onolalu. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee performance at the Onolalu District Office. The research method used is simple linear regression analysis through research instrument testing, classical assumption test, and hypothesis testing (t test and coefficient of determination test). The population and sample in this study were 33 employees. The data analysis method used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work environment (X) has a positive and significant effect on employee performance at the Onolalu District Office. This study can be concluded that the work environment (X) has a positive and significant effect on employee performance at the Onolalu District Office.

Keywords: *Work Environment, Employee Performances*

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi. Karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan dampak baik bagi organisasi itu sendiri. Menurut Sahlan dkk (2015) keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan

profesionalisme yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan cerminan keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai secara individual dan organisasi secara umum. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk tetap bertahan, serta apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Roziqin (2010) dalam Dangnga dan Amran (2019) kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan selama periode tertentu.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Menurut Wijaya (2017) lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram,

puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya. Kondisi lingkungan kerja pada Kantor Camat ONOLALU bahwa masih ada sampah yang bertebaran disekitar lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dengan demikian lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain ruangan yang aman dan tertata rapi, ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang sesuai serta lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas.

Organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan yang bergerak dalam bidang pelayanan terhadap masyarakat yang nantinya berhubungan dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh organisasi kepada masyarakat dan memiliki lingkungan kerja khusus yang membentuk kinerja pegawainya. Lingkungan Kantor Camat ONOLALU dapat dinilai dari keadaan lingkungankerjanya. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa masih ada sampah yang bertebaran disekitar lingkungan kerja, dan pegawai yang datang terlambat serta pulang lebih

dulu dari jam kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang menurun dan waktu pencapaian target yang telah ditetapkan menjadi tidak efektif dan berjalan tidak sesuai dengan target. Dengan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan kepada masyarakat dan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

Berdasarkan uraian diatas tampak pentingnya kebersihan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat ONOLALU. Dalam hal ini, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Onolalu”**.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kurangnya kebersihan lingkungan kerja pada Kantor Camat Onolalu.
- b. Terdapat pegawai Kantor Camat Onolalu yang datang terlambat serta pulang lebih dulu dari jam kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang hendak dicapai ialah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu.

Penelitian yang dilakukan oleh Dangnga dan Amran (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar yang menggunakan 2 variabel (variabel terikat dan variabel bebas), yaitu Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar. Dengan metode penelitian korelasi dan analisis linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai STMIK Kharisma Makassar dengan nilai signifikan sebesar 0,003 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,434. Dari hasil uji nilai $t_{hitung} (3,125) > t_{tabel} (1,987)$.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wijaya (2017) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan analisis linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan secara signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai oleh karena nilai $t_{hitung} (5,636) > t_{tabel} (2,0262)$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Selanjutnya penelitian oleh Sihaloho dan Siregar (2019) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super setia Sagita Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah *ekplanatory research* (penjelasan) dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (5,829) > t_{tabel} (2,01)$ dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari alpha 0,05 dan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,405 atau 40,5% sedangkan sisanya sebesar 59,5% merupakan faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara dari sebuah penelitian yang masih membutuhkan penelitian secara ilmiah. Berdasarkan rumusan masalah di tinjau dari teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian, yaitu diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono

(2012:18) “penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data asli atau data mentah yang langsung dikumpulkan sendiri dan diolah oleh peneliti (Istijanto (2010) dalam Pratama (2015). Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disiapkan sesuai variabel dan indikator. Data primer yang dikumpulkan diantaranya yaitu tanggapan responden yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Onolalu.

Untuk teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara mengumpulkan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk diisi. Adapun kuesioner dibagi dalam dua yaitu variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2012:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2012:133) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi linear sederhana adalah (Suliyanto, 2011:39) :

$$Y = a + b(X) + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Variabel lingkungan kerja (variabel terikat)
a	= Konstanta/intercept
b	= Arah koefisien regresi/slope
X	= Variabel kinerja pegawai (variabel bebas)

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square (OLS)* sehingga menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan
a = Konstanta/intercept
b = Koefisien regresi/slope
X = Variabel bebas
 ε = Nilai residual

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dengan persamaan diatas dapat ditentukan dengan rumus berikut (Suliyanto, 2011:39) :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
X = variabel bebas
n = Jumlah observasi

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu *SPSS 25.0 For Windows Version (Statistical Product And Service Solutions)*.

Untuk instrumen penelitian, ada dua uji yang digunakan. Uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah tingkat kemampuan atau ketepatan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Untuk penelitian ini dilakukan uji signifikan koefisien korelasi

dengan kriteria skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan-pernyataan. Untuk menguji kevalidasi data, dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* (r). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid. Hasilnya dapat diolah dengan menggunakan rumus (Arikunto, 2010:213):

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi yang dicari
n = Jumlah responden
x = Jumlah skor setiap item
y = Jumlah skor total

Uji reliabilitas digunakan untuk memperoleh tingkat ketepatan sebuah instrumen penelitian. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G). Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Menurut Arikunto (1998) dalam Sahlan dkk (2015) "uji reliabilitas data dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu konstruk. Instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60". Menurut Arikunto

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,818	2,938		1,640	,111
	lingkungan kerja	,899	,052	,952	17,331	,000

(2010:239) suatu rumus uji *Cronbach's Alpha* dengan rumus:

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

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan
- s_t^2 = Deviasi standar total
- $\sum s_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir total

Nilai r_{hitung} dapat dikonsultasikan pada tabel r_{tabel} *Product Moment* dengan taraf signifikan 5%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan reliabel.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan rekapitulasi data dan output-output yang

didapat dengan menggunakan alat bantu *SPSS 25.0 for windows evaluation version*.

Dari data yang di dapat diketahui

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952(a)	,906	,903

bahwa analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh tanggapan positif. Berarti lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Uji t (Parsial)

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja sebesar 17,331 dengan tingkat signifikan 0,000 sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ ($33-1-1$) = 31 sebesar 1,696. Dapat dijelaskan bahwa Uji t termasuk variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Onolalu, nilai signifikannya 0,000 dengan $t_{hitung} 17,331 > t_{tabel} 1,696$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat ONOLALU.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Determinasi

Model Summary

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja
Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2021

Dari tabel 4.10, dapat dijelaskan bahwa untuk angka R diperoleh sebesar 0,952, hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent* yaitu 95,2%. Untuk R^2 diperoleh angka sebesar 0,906% atau 90,6%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat ONOLALU sebesar 90,6% sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan metode *Ordinary Last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan persamaan regresi:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 4,818 + 0,899$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear, maka koefisien regresi untuk (β) sebesar 0,899 atau 89,9% artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada lingkungan kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,899%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka besarnya persentase pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) yakni sebesar 89,9%. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 89,9%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka lingkungan kerja dapat diartikan sebagai daya penggerak, keinginan atau dorongan yang kuat yang dimiliki oleh pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman maka kinerja pegawai dapat secara maksimal dan target yang ditentukan dapat tercapai secara optimal. Kinerja pegawai merupakan faktor yang menentukan keberhasilan menciptakan manusia yang berintelektual. Disinilah terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Persamaan dan perbedaan pada penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah: penelitian sekarang (2021) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat ONOLALU. Sedangkan penelitian terdahulu oleh Wijaya (2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah

daerah kabupaten musu banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musu banyuasin). Populasi dan sampel penelitian 2021 sebanyak 33 pegawai, sedangkan penelitian 2017 sebanyak 39 pegawai. Metode penelitian 2021 dengan 2017 memiliki kesamaan yakni metode analisis regresi linear sederhana. Hasil nilai t_{hitung} penelitian 2021 yaitu $17,331 > t_{tabel} 1,696$, sedangkan hasil nilai t_{hitung} penelitian 2017 yaitu $5,636 > t_{tabel} 2,0262$, sementara nilai determinasi 2021 sebesar 0,906 sedangkan 2017 nilai determinasi sebesar 0,462.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian Wijaya (2017) sebagai hasil penelitian yang mendukung hasil penelitian sekarang (2021) dimana penelitian terdahulu menunjukkan langkah dalam melakukan penelitian sehingga terdapat hasil.

D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Onolalu dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja sebesar 17,331 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $33-1-1=31$ sebesar 1,696. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat ONOLALU.

- b. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,906 yang artinya variabel bebas (Lingkungan Kerja) 90,6% sedangkan sisanya 0,094 atau 9,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Berdasarkan pimpinan, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyarankan kepada Kantor Camat Onolalu:

- a. Hendaknya pimpinan manajemen Kantor Camat Onolalu perlu memperhatikan lebih detail lagi Lingkungan Kerja Pegawai, kebutuhan dan keinginannya melalui karakteristik responden, sehingga Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan. Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai tidak sampai mengganggu eksistensi visi-misi Kantor Camat Onolalu.
- b. Kantor Camat Onolalu perlu menyadari bahwa Kinerja Pegawai sangat perlu dipertahankan oleh organisasi karena dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Mempertahankan dan membantu organisasi untuk mencapai *profitabilitas* ke arah yang lebih baik, sehingga sangat perlu dipikirkan cara-cara untuk meningkatkan Lingkungan Kerja Kantor Camat Onolalu
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memberikan kontribusi untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Sumber Referensi

- Dachi, Emanuel. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Skripsi. Telukdalam: Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan.*
- Dehotman, Khornelis. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enggal Laras Langgeng Di Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*. Volume 11, Nomor 2, 27 Juni 2020.
- Trang, I., Mekel, P., & Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 52–62.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.