

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN LAHAT



^{1*}Triska Della, ²Rismansyah, ³Nisa Ulul' Mafra

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas PGRI Palembang - Indonesia

^{1*}triskadella01@gmail.com (corresponding author)

²rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

³nisaulul29@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the influence of the Work Environment and Employee Involvement on Employee Performance in the Civil Service Police Unit (Satpol PP) in Lahat Regency. The sampling method in this study used a purposive sampling method, which is the technique of determining the sample with consideration of certain criteria. The sample in this study was taken based on the number of Civil Servants (PNS) in the Civil Service Police Unit and the Lahat Regency Damkar, totaling 52 people. The data collection method used is questionnaires. The data analysis technique used in this study was Multiple Linear Regression, Correlation Analysis, Determination Analysis, hypothesis t-test, and hypothesis F-test with the help of SPSS 22 for Windows. The results of the study show that there is a significant influence partially and simultaneously between the Work Environment and Employee Involvement on Employee Performance in the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Lahat Regency.

Keywords: Work Environment; Employee Engagement; Employee Performance

Diterima (Received) : 19-07-2023

Direvisi (Revised) : 22-09-2023

Disetujui (Approved) : 05-12-2023

Dipublikasi (Published) : 01-03-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan terlepas dari pencapaian yang diharapkan atau tidaknya (Muis, dkk, 2018). Menurut Sagara, dkk (2020), seseorang dengan Seorang yang berkinerja tinggi lebih efektif daripada yang berkinerja rendah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang rendah dan ketidakmampuan untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan memiliki dampak negatif terhadap pencapaian tujuan (Armstrong, 2008). Pengembangan sistem kerja yang optimal adalah langkah pertama menuju pengelolaan SDM kerja yang efektif (Muryani et al., 2022). Mengembangkan keterampilan untuk tugas yang diberikan, menetapkan sistem manajemen kinerja dan kompensasi, dan memberikan motivasi adalah semua tanda sistem kerja yang berkinerja tinggi (Denok, dkk, 2021).

Menurut Sedarmayati dalam (Priyono et al., 2018), karyawan selalu membutuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk mengoptimalkan pekerjaan karyawan dengan baik. Noorainy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun non fisik yaitu dambaan bagi karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat mencakup sebagian dimensi yang perlu dipertimbangkan, seperti ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang konstan, penerangan yang cukup dan warna cat ruangan. Sebaliknya lingkungan non fisik yaitu segala kondisi terkait dengan hubungan rekan kerja ataupun ikatan dengan bawahan (Azharuddin, 2019). Seseorang dapat melakukan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga tercapai hasil yang optimal jika salah satunya didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Aini & Cintia, 2016).

Selain lingkungan kerja, partisipasi penuh karyawan dalam bekerja memberikan hasil yang baik, dan partisipasi aktif dalam pekerjaan atau tugas dianggap penting agar karyawan merasa lebih puas dan bahagia ketika mereka dapat menghabiskan sebagian besar waktu dan tenaga mereka, serta pikiran mereka sendiri (Hasana, 2014). Menurut Ansarullah (2018), keterlibatan karyawan adalah kualitas yang ditandai dengan komitmen, antusiasme, dan energi, bahkan tugas yang paling sulit pun diubah menjadi ketekunan yang luar biasa melalui inisiatif yang hasilnya dapat melebihi harapan.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Iskandar et al., (2019) membuktikan bahwasanya keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan insentif berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Penelitian yang diteliti oleh Daulay dan Handayani (2021) mengungkapkan bahwa, lingkungan kerja dan stress kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Marimin dan Santoso (2020) disimpulkan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan antara faktor keterlibatan kerja pada kinerja karyawan Bank Muamalat Surakarta.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Moekijat dalam Sukirman dan Sitilmroatun (2016) lingkungan kerja merupakan suatu kantor, sarana dan prasarana (lingkungan fisik), baik situasi dan keadaan yang berhubungan atas hubungan rekan kerja atau atasan yang bisa berpengaruh atas prestasi kerja pegawainya (lingkungan non fisik). Utama dan Purnami (2019) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja yaitu faktor dari internal dan eksternal organisasi yang

dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Shindaye *et al*, (2011) lingkungan kerja merupakan unsur yang bisa mengendalikan situasi tertentu, lingkungan kerja merupakan ruang fisik dan non fisik yang berpengaruh atas kerja seorang karyawan.

Menurut Sedarmayati (2018), di lingkungan kerja terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi/perusahaan, yaitu:

1. Pencahayaan
2. Pewarnaan
3. Kondisi kerja
4. Hubungan antar pegawai dan pimpinan
5. Keamanan

Sedarmayanti (2007) mengemukakan bahwa pegawai selalu membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman agar optimalisasi kerja pegawai tercapai dengan baik. Jenis lingkungan kerja secara umum terbagi atas 2 bagian, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, ialah semua kondisi fisik yang bisa mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung, kondisi fisik lingkungan kerja bisa dikelompokkan atas 2 golongan, yaitu:
 - a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (misalnya, tempat kerja, kursi, meja, dll.
 - b) Lingkungan rata-rata ataupun umum disebut juga lingkungan kerja, yang mempengaruhi kondisi manusianya, seperti: suhu, ventilasi, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik, ialah kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja dan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja atau bawahan terkait.

Keterlibatan Pegawai

Adanya keterlibatan pegawai menunjukkan apakah sudah cukup baik terlibat pegawai di dalam pekerjaan, jika kurang dalam hal perasaan emosional tanggung jawab yang menyebabkan pegawai menunda pekerjaan dan keterlambatan beberapa pekerjaan, menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang terlibat dalam pekerjaannya (Robbins & Coulter, 2007). Robbins (2018) mendefinisikan keterlibatan pegawai adalah pegawai yang mempunyai keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan serta dapat ditandai atas kepedulian tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Nawangsari *et al*, (2019), Keterlibatan pegawai berarti kemauan karyawan untuk berusaha, mempercayai organisasi dan bekerja dengan baik untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Menurut Robbins (2018), keterlibatan kerja dapat diukur menjadi 3 indikator yaitu:

1. Aktif berpartisipasi dalam bekerja
2. Menunjukkan pekerjaan
3. Melihat pekerjaan

Kinerja Pegawai

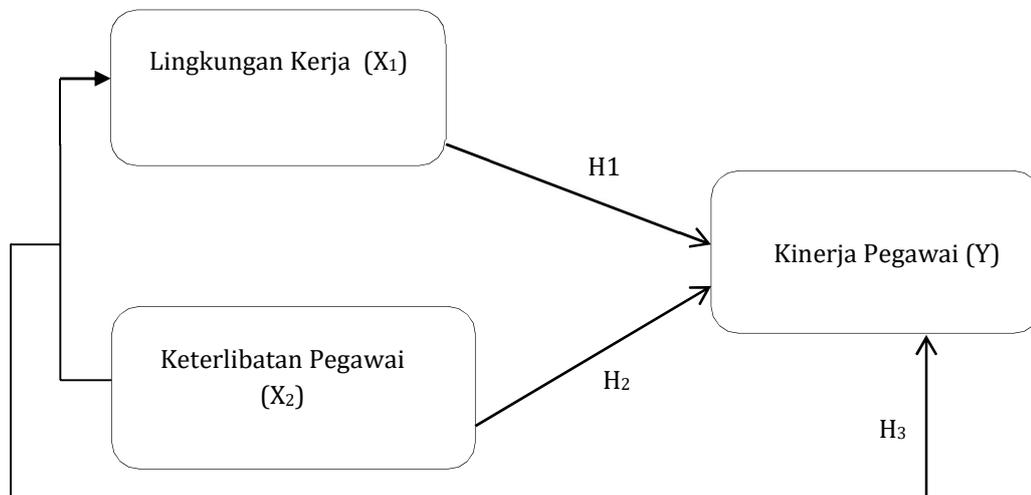
Karyawan akan bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan yang tercermin dari kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2002), efisiensi adalah tingkat efisiensi dan efektifitas yang telah dicapai seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sehari-hari pada suatu organisasi atau perusahaan selama kurun waktu yang ditentukan. Menurut Wibowo (2014), manajemen kinerja adalah proses mewujudkan persepsi

antara atasan dan bawahan tentang apa yang perlu mendapatkan serta bagaimana juga mencapainya untuk meningkatkan kemampuan pencapaian suatu tujuan. Sampai saat ini, organisasi menekankan pada kinerjanya. Sedangkan menurut Siagian (2016), Fungsi kinerja adalah mempromosikan peningkatan kinerja yang mendukung mutasi karyawan sebagai dasar untuk membuat keputusan dan mengatur pengembangan karir yang paling cocok untuk karyawan tersebut.

Menurut Wibowo (2014), dalam kinerja dapat diukur berdasarkan 3 indikator, yaitu:

1. Tujuan
2. Standar
3. Alat dan sarana

Pada setiap kegiatan penelitian, kerangka penelitian menjadi dasar untuk menentukan alur sebuah penelitian tersebut. Berikut kerangka penelitian ini :



Sumber: Data yang diolah, 2023

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, kajian literatur serta kerangka penelitian, didapatkan hipotesis atas penelitian ini ialah sebagai berikut:

- H1:Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat
 H2:Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat
 H3:Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat

METODE PENELITIAN

Penelitian kali ini menggunakan metode kuantitatif, yang berarti sebagai metode penelitian didasarkan filosofi positivisme, yang meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengumpulan data menggunakan alat penelitian serta analisis data kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2022). Kajian diikuti oleh semua pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat dengan berbagai jabatan yang berjumlah 164 orang. Jenis sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel atas pertimbangan tertentu untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2022). Adapun jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adapun alasan memilih PNS sebagai sampel penelitian dikarenakan tingkat beban kerja yang berbeda, tanggung jawabnya berbeda, dan tingkat kemampuannya tentu berbeda karena akan berpengaruh terhadap kualitas penelitian yang dihasilkan dibandingkan dengan status jabatan lainnya seperti TKS dan Paket.

Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa skala ukur merupakan kesepakatan yang dipergunakan menjadi landasan didalam menetapkan jarak pendek antar alat pengukur maka dari itu alat pengukur tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Skala Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Keterlibatan Pegawai (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup (C)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2022

Teknik untuk analisis data penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi Dan Determinasi, Uji Hipotesis-t dan Uji Hipotesis-F (Duwi Priyatno, 2018). Dalam penyelesaian teknik analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk melihat ketepatan perkiraan apabila terdapat hubungan yang kuatnya antara variabel kinerja pegawai (Y) dengan variabel lingkungan kerja (X_1) dan keterlibatan pegawai (X_2). Hasil uji regresi linier berganda penelitian ini bisa dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	t	Sig.	Keterangan
a.	(konstanta)	3.454	1.033	.307	
Kinerja Pega-	Lingkungan Kerja(X ₁)	.740	4.727	.000	Signifikan
wai	Keterlibatan Pegawai (X ₂)	1.224	3.451	.001	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, Uji Regresi Linier Berganda bisa diterangkan mengenai hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai kostanta kinerja pegawai (Y) adalah 3.454 bisa diterangkan bahwasanya jika variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Keterlibatan Pegawai(X₂) sama dengan nol (0) maka Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat sebesar 3.453.
- Nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja adalah 0,740 dapat diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan atas asumsi variabel lingkungan kerja dan konstanta tetap, maka kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat meningkat sebesar 0,740 satuan.
- Nilai koefisien regresi dari Keterlibatan Pegawaia dalah 1.224 dapatdiartikanbahwa jika variabel Keterlibatan Pegawai meningkat 1 satuan dengan asumsi dan konstanta tetap maka Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat meningkat sebesar 1,224 satuan

Dari penjelasan tersebut bisa disimpulkan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pegawai mempengaruhi Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat secara positif.

Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi yang mana dipakai untuk melihat kuatnya hubungan antar dua variabel dependen secara simultan. Berikut hasil dari uji koefisein korelasi pada penelitian ini:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Korelasi

No	Variabel	Nilai Correlation	R	Sig.	Keterangan
1.	Lingkungan kerja(X ₁)	.754	.839	.000	Sangat Kuat
2.	Keterlibatan pegawai (X ₂)	.712	.839	.000	Sangat Kuat
3.	Kinerja pegawai (Y)	.795	.839	.000	Sangat kuat

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 bisa diketahuinya nilai koefisien korelasi antar variabel independen yaitu Lingkungan kerja dan Keterlibatan Pegawai, dengan variabel dependen ialah Kinerja karyawan, adalah 0,839. Untuk melihat kriteria hasil atas pengukuran bisa dilihat pada Tabel 4.

Didapatkan bahwasanya nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,839 berarti berada pada interval nilai 0,80-1,000. Hal ini menunjukkan bahwasanya korelasi antara Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sangat kuat.

Tabel 4
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah (SR)
0,20-0,399	Rendah (R)
0,40-0,599	Sedang (S)
0,60-0,799	Kuat (K)
0,80-1,000	Sangat kuat (SK)

Sumber: Priyatno, 2018

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam menentukan seberapa besarnya pengaruh koefisien dari variabel lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui hasil koefisien determinasi bisa ditunjukkan pada Tabel 5:

Tabel 5
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
Lingkungan Kerja(X_1) Keterlibatan Pegawai(X_2)	.839 ^a	.704	.692	2.092

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5, bisa dilihat bahwasanya nilai dari Koefisien Determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* adalah 0,692. Serta bisa disimpulkan bahwasanya kemampuan variabel Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pegawai di dalam menerangkan variabel Kinerja Pegawai adalah 69,2% dan sisanya 30,8% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Uji-t (Parsial)

Uji t dipergunakan untuk mengetahui apakah nilai signifikansi $<0,05$ secara parsial variabel lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berikut hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji-t
Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Keterlibatan Pegawai (X₂)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Parsial)

Variabel dependen	Variabel independen	Koefisien regresi	t-hitung	Signifikan
Kinerjapegawai (Y)	Lingkungankerja(X ₁)	1.124	9.272	.000
	Keterlibatan Pegawai (X ₂)	2.419	8.129	.000

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa keputusan hasil Uji-t bisa dijelaskan berikut ini:

- a) Uji Hipotesis Pertama variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Pada hasil hipotesis pertama secara parsial menunjukkan nilai signifikansi pengaruh variabel Lingkungan Kerja(X₁) terhadap Kinerja Pegawai(Y) adalah $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima sehingga terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.
- b) Uji Hipotesis kedua variabel Keterlibatan Pegawai (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Didasarkan keputusan hasil uji t hipotesis kedua bisa diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H₀₂ ditolak dan H_{a1} diterima sehingga terdapat pengaruh variabel KeterlibatanPegawai (X₂) terhadap Kinerja Pegawai(Y) secara signifikan.

Uji-F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai menunjukkan pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai yang menggunakan nilai signifikan 0,05. Berikut hasil uji F yang bisa dilihat pada Tabel 7.

Tabel7
Hasil Uji-F (Simultan)

Variabel	F-hitung	F-tabel	a=5%	Signifikan
Lingkungan Kerja(X ₁) Keterlibatan Pegawai (X ₁)	58.316	3,19	0,05	0,000

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7 bisa disimpulkan bahwasanya signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X₁) dan keterlibatan pegawai (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya secara simultan H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel LingkunganKerja (X₁) danKeterlibatan Pegawai(X₂) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Satuan PolisiPamongPraja (Satpol PP) KabupatenLahat.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan dalam melihat adanya pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai di satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat. Berdasarkan pembahasan analisis data yang sudah diuraikan dan bisa disimpulkan bahwasanya secara parsial dan simultan Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat.

Adapun Saran yang bisa dijadikan sebagai bahan masukan bahwa setiap orang yang berada di kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat hendaknya dapat menyadari bahwa menjaga baik lingkungan fisik seperti menjaga kebersihan dengan tidak membuang sampah sembarangan, penerangan terpenuhi, penambahan pendingin ruangan, sarana dan prasarana yang mendukung serta keamanan yang maksimal maka dengan demikian pegawai dapat merasakan kenyamanan dan dapat meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Adapun lingkungan non fisik misalnya kerjasama antar rekan kerja, atasan dan bawahan terjalin dengan baik maka terciptanya suatu kondisi yang kondusif.

Keterlibatan pegawai dapat dibentuk jika menganggap bahwa semua orang baik itu atasan, bawahan ataupun sesama rekan kerja berusaha untuk menjalin komunikasi yang baik seperti berdiskusi bertukar pikiran, memberikan solusi setiap ada permasalahan dan mendengarkan pendapat orang lain. Dengan demikian maka terciptanya rasa memiliki antar sesama pegawai dan rasa antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta meningkatnya kinerja pegawai sejalan dengan suasana kantor yang menyenangkan

Dengan meningkatkan lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang maksimal, seperti lingkungan kerja yang bersih, sarana dan prasarana yang lengkap, hubungan antar pegawai serta hubungan atasan dengan bawahan terjalin baik, kenyamanan saat bekerja, serta meningkatkan rasa antusiasme pegawai di dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu dengan begitu dapat menunjang kemajuan organisasi serta tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat.

Keterbatasan dalam penelitian ini yang hanya berfokus pada lingkungan kerja, keterlibatan pegawai dan kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat. Kekuatan variabel lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai di dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 69,2%, dan sisanya 30,8% dijelaskan oleh variabel lainnya seperti disiplin kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian selanjutnya yang melibatkan variabel-variabel tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide To Action*. Kogan Page London And Phil-Adelphia.
- Anwar, P. M. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Azharuddin, R. A. (2019). Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 72.2: 166-174.
- Cintia, E. & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Eproceedings Of Management*,

- Denok, S., Rozi, A. & Affandi, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. In Wayudi (Ed.), *Manajemen Sdm Strategik* (Pertama, 2, Pp. 1–225). Bintang Visitama. Publisher.
- Duwi, P. (2018). *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum* (ed.). Yogyakarta : Andi, 2018.
- Handayani, S. & Daulay, R. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In: *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. p. 547-551.
- Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J. F. A., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja , Kualitas Kehidupan Kerja , Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Air Manado. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(3), 2821–2830.
- Lawi, A. (2018). Strategi Peningkatan Employee Engagement Sebagai Upaya Menciptakan Kinerja Perusahaan Yang Berkelanjutan. *Khazanah Ilmu Berazam*, , 1.1 Juni.
- Mangkunegara, A. P., (2012), *Evaluasi Kienrja SDM*, Refika Aditama, Bandung
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi , dan Keterlibatan*. 6(03), 703–708.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (JurnalEkonomidanEkonomiS-yariah)*, 1(1), 9-25.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Karwanto, Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Sofwan, Ahdiyati, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue February).
- Nawang Sari, L. C., Riyanto, S., Djumarno, & Setiyani, A. (2019). The Effect Of Work Environment On Flexible Working Hours, Employee Engagement And Employee Motivation. *EJ Econ* , 113.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Robbins, S. P., & Judge. (2018). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S dadn Coulter, M. (2007), *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Jakarta : PT Indeks
- Sagara, Y., Permatasari, I., & Soemantri, R. (2020). Pengaruh Need For Achievement Terhadap Job Performance Dengan Budgetary Participation Sebagai Variabel Intervening. *JRAP (JurnalRisetAkuntansidanPerpajakan)*, 7(01), 95-106.
- Siregar, H., & Sihalo, R. D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Super Sagita Medan. *Ilmiah Secretum* , 277.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen* (Dinah Sumayyah (ed.); Edisi revi, p. 2). Bandung : Refika Aditama, 2016 © 2007. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=549729>
- Sedarmayati. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja* . Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, & P, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet 29). Alfabeta.
- Utama, I. W., & Purnami, N. M. (2019). Pengaruh pemerdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Manajemen* , 5616.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.