

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kabupaten Indramayu

### *The Influence Of The Work Environment On The Performance Of Village Employees In Indramayu District*

Rizky Sendi Fajar<sup>1</sup>, Nidya Dudija<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rizkysendif@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

#### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan karena adanya keluhan dari masyarakat desa di wilayah Indramayu mengenai kinerja pemerintah desa mengenai pelayanan administrasi yang diberikan kepada masyarakat daerah dalam melakukan administrasi yang diperlukan oleh masyarakat setempat, dan aksesibilitas dari kantor-kantor yang ada kurang bermanfaat bagi daerah tersebut bagi kedua pihak dan daerah setempat dari informasi yang didapatkan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana keterlibatan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai desa di kabupaten indramayu. Bagaimana lingkungan kerja pegawai desa di kabupaten Indramayu. Bagaimana kinerja pegawai desa di kabupaten Indramayu. Dalam penelitian ini instrumen penelitian dipilih menggunakan skala likert dengan nilai 1,2,3,4,5. Semakin tinggi nilai instrumen, maka semakin baik perasaan responden, dengan pernyataan positif yang dibuat. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di 5 kota di Kabupaten Indramayu dengan contoh 60 responden yang menggunakan metode pengujian, yaitu contoh direndam, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Uji Normalitas data digunakan sebagai metode pengujian data dalam penelitian ini yang memanfaatkan aplikasi SPSS. Tes normalitas adalah tes untuk memutuskan apakah informasi dapat diedarkan secara teratur. Dengan menggunakan uji regresi linier langsung serta uji homoskedastisitas dan heteroskedastisitas maka hipotesis diuji. Hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja pegawai desa di kabupaten indramayu cukup baik, kinerja pegawai desa di indramayu baik, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa di kabupaten indramayu. Kata Kunci-lingkungan kerja, kinerja.

---

#### **Abstract**

*This research was conducted because there were complaints from village communities in the Indramayu area regarding the performance of the village government regarding the administrative services provided to local communities in carrying out administration required by local communities, and the accessibility of existing offices was less useful for the area for both parties and local area from the information obtained. The aim of this research is to find out whether there is an influence of the work environment on the performance of village employees in Indramayu district. What is the work environment for village employees in Indramayu district? How is the performance of village employees in Indramayu district. The aim of this research is to find out how the work environment is involved with the performance of village employees in Indramayu district. What is the work environment for village employees in Indramayu district. How is the performance of village employees in Indramayu district. In this study, the research instrument was chosen using a Likert scale with values of 1,2,3,4,5. The higher the value of the instrument, the better the respondents felt, with a positive statement being made. The populace in this study is workers of 5 towns in Indramayu Rule with an example of 60 respondents utilizing a testing method, to be specific soaked examples, where the whole populace is utilized as an example. The Data Normality Test is used as the data testing method in this study,*

*which makes use of the SPSS application. Ordinarity test is a test to decide if information can be regularly circulated. Using a straightforward linear regression test, as well as the homoscedasticity and heteroscedasticity tests, the hypothesis is put to the test. The results of this research are that the work environment for village employees in Indramayu district is quite good, the performance of village employees in Indramayu is good, and the work environment has a significant effect on the performance of village employees in Indramayu district.*

*Keywords-work environment, performance.*

---

## I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu cara orang-orang bekerja sama merencanakan cara terbaik untuk mencapai tujuan yang sama dengan pembagian tanggung jawab dan tugas yang adil berdasarkan keahlian, dipelopori oleh satu kelompok orang yang lebih berkualitas dari yang lain dan mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang menjadikan mereka lebih unggul. Sebuah organisasi tentunya membutuhkan faktor lain selain pemimpin untuk mencapai tujuannya yang saling berkaitan dan berhubungan (Sazly & Permana, 2020).

Faktor lain yang dimaksud tersebut yaitu sumber daya manusia. SDM merupakan faktor penting dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan komitmen yang diberikan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan sumber kehidupan pada sebuah organisasi (Sari, 2023).

Instansi pemerintah merupakan salah satu organisasi resmi yang dimiliki negara yang tidak bisa terlepas dari HR untuk administrasi, HR dilakukan oleh instansi pemerintah yaitu pegawai. Pemerintah desa merupakan suatu organisasi yang bertanggungjawab terhadap wilayah kecil yang berada didalam wilayah pemerintah kota/kabupaten yang memiliki sumber daya manusia.

SDM yang berkualitas merupakan elemen penting bagi pemerintah desa karena mereka berhubungan langsung dengan masyarakat setempat. Selain itu, hal ini juga berfungsi sebagai pendorong dan membangun kekuatan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan (Darmadi, 2020). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dimiliki instansi yang perlu dijaga dan dipelihara (Donra & Hotlin, 2019). SDM yang berkualitas mampu menciptakan eksekusi yang cepat dan tepat (Fitriasari & Wulansari, 2020).

Untuk mempunyai sumber daya manusia yang di inginkan, instansi perlu untuk mengadakan pengembangan untuk menjaga kualitas dan memelihara sumber daya tersebut. Pengembangan sumber daya merupakan kebutuhan yang mutlak dalam mencapai tujuan suatu instansi atau organisasi (Triastuti, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan optimal dapat mendapat tujuan kerja yang efektif dan efisien (Donra & Hotlin, 2019). Peningkatan kinerja pada suatu instansi dapat dijunjung oleh SDM yang mempunyai penguasaan dan pengalaman (Susanty, Yuningsih, & Anggadwita, 2018).

Kinerja pegawai dapat dilihat melalui penilaian kinerja atau yang dihasilkan dalam suatu instansi pemerintah. Penilaian kinerja pegawai harus di adakan untuk melihat lemah atau kuatnya kinerja suatu SDM dituntut sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimilikinya. (Irwan & Irfan, 2021). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diberikan oleh pegawai kepada penerima atau masyarakat yang menilai apa yang telah diterima dari pegawai (Triastuti, 2018). Sifat pelaksanaan dipengaruhi oleh tingkat pelatihan, dorongan, wawasan kerja, dan inspirasi kerja (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, inisiatif, budaya hierarki, inspirasi kerja, disiplin kerja, korespondensi dan berbagai elemen lainnya (Sazly & Permana, 2020). Satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan variabel penting yang semakin mengembangkan kinerja pekerja baik di wilayah fisik maupun non-fisik, area non fisik yang dimaksud yaitu seperti keadaan yang nyaman, aman, bersihan, wangi dan rapih (Sari, 2023).

Lingkungan kerja merupakan pengaruh yang penting dalam menunjang kinerja pegawai yang baik, dengan keadaan dan tempat yang nyaman dan aman, pegawai dapat bekerja dengan semangat. Lingkungan kerja adalah unsur penting dalam menetapkan pelaksanaan yang representatif karena tempat kerja terhubung langsung dengan pekerja (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang melingkupinya (Pegawai) dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan (Triastuti, 2018). Lingkungan kerja adalah upaya untuk meminimalisir stres kerja pada pegawai (Heruwanto, Wahyuningsih, Rasipan, & Nurpatricia, 2020). Lingkungan kerja merupakan salah satu cara dalam mengurangi stres kerja yang dilakukan di sekitara tempat kerja pegawai yang meliputi perabotan kantor, tata letak

ruangan, pencahayaan, udara dan lainnya yang membuat lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap kinerja pegawai (Syafriana & Manik, 2018). Lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak baik pada pegawai dan instansi (Donra & Hotlin, 2019). Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada apa yang dikerjakan.

Tempat kerja dapat dikatakan baik jika pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan baik, idealnya, aman dan tenteram dari kantor dan lingkungan di sekitar kantor tersebut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018). Tempat kerja yang tidak menguntungkan dapat membuat karyawan menjadi terdorong secara efektif, membutuhkan semangat untuk bekerja, dan membutuhkan disiplin (Sazly & Permana, 2020).

## II. LANDASAN TEORI

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Aset manusia para eksekutif adalah administrasi SDM dengan cara yang efisien dan masuk akal, mencakup mengatur, menggerakkan dan mengandalkan semua keuntungan yang diperoleh manusia untuk mencapai hasil yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2017).

Manajemen SDM kegiatan yang meliputi perencanaan, penempatan, pelaksanaan, kepemimpinan, pelatihan, penggajian, penilaian, pemeliharaan, dan membangun tenaga kerja yang handal untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Mengingat penjelasan utama di atas, cenderung diasumsikan bahwa manajemen SDM merupakan mengendalikan para pekerja untuk mencapai apa yang diinginkan, termasuk aset manusia yang dijalankan dalam kegiatan dari aset manusia yang ingin mereka manfaatkan.

### B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut merupakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2017):

1. Peningkatan kemahiran dan kelangsungan hidup.
2. Peningkatan Produktivitas.
3. Tingkat pergantian pekerja yang rendah.
4. Mengurangi ketidakhadiran pegawai
5. Meningkatkan kepuasan kerja
6. Meningkatkan kualitas pelayanan
7. Meminimalisir komplain atas hasil kerja
8. Mempercepat capaian tujuan organisasi

### C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab pegawai merasa puas yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pada pegawai yaitu fasilitas dan suasana dalam tempat yang disediakan oleh organisasi (Ramadhani, 2023)..

Lingkungan kerja adalah lokasi untuk pegawai dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya dengan suasana yang menyenangkan pada saat beraktifitas sehari-hari (Donra & Hotlin, 2019)..

Lingkungan kerja merupakan lokasi kerja yang disediakan untuk pegawai dalam menjalankan kegiatan saat bekerja juga untuk berinteraksi dengan pegawai lain dengan tujuan menyelesaikan pekerjaannya (Kasmir, 2016).

Berdasarkan penilaian di atas, cenderung ada anggapan bahwa tempat kerja adalah kantor dan yayasan yang menampung kenyamanan para wakil dalam menyelesaikan pekerjaan yang dialokasikan.

### D. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meningkatkan antusiasme pegawai pada saat melaksanakan aktifitas pekerjaan yang dihadapi, dorongan yang dihasilkan dari lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Upaya meningkatkan kualitas hasil kerja yang efektif dan efisien, instansi perlu untuk meningkatkan lingkungan kerja untuk meningkatkan atmosfer kerja yang bersinergi dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai fasilitas pegawai dalam bekerja, pegawai merupakan faktor utama dalam menjalankan tujuan suatu pekerjaan dalam instansi (Donra & Hotlin, 2019).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan dapat dijadikan alasan oleh pegawai untuk semangat dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan pekerjaan yang produktif, selain itu dengan lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan

rasa nyaman oleh pegawai di ruang kerja.

#### E. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu (Kasmir, 2016):

##### 1. Lingkungan fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor-faktor berada di lokasi kerja yang bisa bermanfaat bagi pegawai langsung maupun tidak langsung:

###### a. Penerangan

Lingkungan kerja yang terang bermanfaat dalam penyelesaian tugas dengan cepat. Penerangan dalam lingkungan kerja diharuskan dalam kinerja pegawai serta tidak menegurangi kesusahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

###### b. Udara

Kesejukan ruangan kerja harus dilakukan penyesuaian yang bertujuan untuk agar pegawai merasa nyaman.

###### c. Kelembaban

Ruangan kerja yang lembab menimbulkan pegawai tidak nyaman.

###### d. Sirkulasi

Fentilasi udara yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dalam ruangan, atau udara yang masuk dapat membuat sejuk pegawai.

###### e. Kebisingan

Lingkungan yang tenang dapat membuat pegawai fokus dalam bekerja.

###### f. Getaran

Getaran yang ditimbulkan oleh aktivitas lain seperti kendaraan besar dapat memecahkan fokus pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

###### g. Wangi ruangan

Aroma yang segar atau bau yang enak dapat menyatu dengan udara yang membuat pegawai merasa nyaman.

###### h. Warna

Penggunaan cat dalam lokasi kerja dapat menambah semangat kerja pegawai.

###### i. Penataan ruang kerja

Penataan ruang kerja yang baik, baik itu sarana kerja dan fasilitas menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.

###### j. Musik

Pemilihan musik yang tepat pada saat bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

###### k. Keamanan

Ketertiban dalam lingkungan kerja dapat membuat pegawai merasa aman dalam melaksanakan tugas.

##### 2. Lingkungan non fisik

Lingkungan non fisik merupakan lingkungan yang didasari dengan interaksi antara sesama pegawai, dan interaksi antara pegawai dengan atasan. Jika terjadi interaksi yang baik maka akan menimbulkan keharmonisan dalam lingkungan kerja.

a. Interaksi dengan atasan  
Pegawai yang memiliki atasan harus menghormati keberadaan atasannya agar dapat terciptanya hubungan yang harmonis dan nyaman, begitupun dengan sebaliknya.

b. Interaksi dengan sesama pegawai  
Pegawai harus menjaga komunikasi dan kerja sama dengan rekan kerja untuk dapat mengurangi beban, dan stres kerja.

#### F. Kinerja

Kinerja adalah penilaian pekerjaan seorang pegawai dalam proses maupun hasil dari yang dikerjakannya pada organisasi dimana tempat ia berkerja yang memiliki target dalam suatu hasil kerja (Rahman, 2023)..

Kinerja merupakan hasil nyata dari yang dikerjakan dari seorang pegawai atau juga bisa dikatakan hasil aktifitas pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan bagiannya (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018)..

Kinerja adalah hasil aktifitas pegawai yang dapat didorong oleh tujuan kegiatan kerja, rancangan pekerjaan, pengaturan pekerjaan, dan karakteristik individu (Sedarmayanti, 2017).

#### G. Jenis-Jenis Ukuran Kerja

Ada beberapa jenis ukuran kerja yaitu (Sedarmayati, 2017):

1. Mutu yang tak tergoyahkan: kewajaran pelaksanaan dan kehandalan dalam pelaksanaan: tepat, tepat dan pas
2. Responsiveness: keinginan dan status pekerja untuk melakukan eksekusi sesegera mungkin.
3. Kapabilitas: kapasitas dan informasi dalam bekerja
4. Akses: sederhana untuk melakukan eksekusi
5. Kesopanan: keanggunan, rasa hormat, perhatian dan watak yang baik dalam mendukung klien.
6. Korespondensi: Kemampuan menawarkan data dukungan untuk mendukung penerima manfaat yang baik dan lugas.
7. Keaslian: dapat dipercaya dalam menawarkan jenis bantuan kepada klien.
8. Keamanan: tidak ada bahaya fisik, risiko atau moneter.
9. Informasi klien: dapat mengetahui kebutuhan administrasi penerima manfaat.
10. Bukti langsung: kantor sebenarnya, penampilan representatif, perlengkapan dan perangkat keras kerja..

#### H. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja meliputi (Sedarmayanti, 2017):

1. Produktifitas: menilai soal efisien, efektivitas kerja, dan tingkat yang dihasilkan dari kinerja.
2. Kualitas: mengukur hasil kerja yang sudah dikerjakan
3. Responsibilitas: keberhasilan kinerja dalam memenuhi kebutuhan yang diminta pelanggan dengan sesuai kebutuhan yang benar
4. Akuntabilitas: Pertanggung jawaban terhadap hasil kerja yang diberikan.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu persepsi terhadap suatu bidang ilmu yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang nyata secara terus menerus, teliti dan efisien (Sinambela, 2021). Penelitian merupakan kumpulan aktifitas yang tersusun secara sistematis, dan dilaksanakan dengan cara tersendiri untuk mengkaji, mempelajari, atau menyelidiki masalah agar mendapat solusi (Djaali, 2020).

Berdasarkan tujuan, Penelitian ini bersifat eksplorasi terapan, maksudnya pemeriksaan ini untuk menangani permasalahan yang wajar di lapangan. Penelitian terapan dilakukan untuk menerapkan, menguji, dan menilai ketergantungan hipotesis yang dilakukan untuk memberikan jawaban atas suatu permasalahan (Sinambela, 2021).

Berdasarkan pendekatan, penelitian ini termasuk dalam penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang memanfaatkan survei sebagai alat atau instrumen dalam mengumpulkan tes informasi (Sinambela, 2021).

Berdasarkan jenis penelitian termasuk dalam jenis penelitian kausal. Kausal merupakan penelitian yang dapat mengetahui penyebab (sebab-akibat) dari suatu peristiwa (Sinambela, 2021), dan berdasarkan jenis data tergolong dalam penelitian kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berjenis angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sinambela, 2021).

A. Skala Pengukuran

Skala estimasi adalah kumpulan urutan yang digunakan untuk mengubah informasi menjadi angka dalam memperkirakan suatu variabel. Dalam penelitian ini pencipta menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur mentalitas, anggapan dan pandangan seseorang atau suatu kelompok terhadap permasalahan sosial (Sinambela, 2021). Skala Likert yang digunakan pencipta dalam penelitian ini menggunakan lima kelas, yaitu: 1=sangat berbeda pendapat, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju, 5=sangat setuju.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah aktor yang mempunyai ciri-ciri khusus sehingga para ahli dapat memutuskan untuk memusatkan perhatian dan kemudian mengambil keputusan. Populasi adalah seluruh bagian pemeriksaan atau bagian penyidikan yang sifat-sifatnya akan diperhatikan atau diperiksa (Sinambela, 2021). Populasi merupakan figur penting yang mempunyai pilihan untuk menutup hasil penelitian (Sulistyo, 2019). Penilaian di atas menjadi acuan pencipta dalam menentukan populasi, dan populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja kantor desa Pekandangan Jaya, Pegagan, Sindang kerta, Rambatan Kulon, dan Lohbener, yaitu sebanyak 60 pegawai yang kemudian dijadikan sebagai populasi.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mengandung kualitas untuk penelitian. Tes dilakukan oleh individu-individu dari sebagian perwakilan populasi (Sulistyo, 2019). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh, *NonProbability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap bagian populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel jenuh merupakan cara penetapan sampel dengan berdasarkan seluruh populasi (Sinambela, 2021). Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 60 pegawai atau sampel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, diketahui bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai desa di kabupaten indramayu sebagai sumber daya yang menggunakan dan merasakan lingkungan kerja yang kemudian dijadikan responden.

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji *Normalitas Data*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87766999
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.082
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

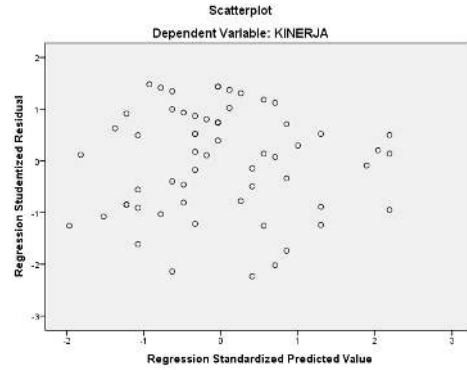
a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1 Normal Probability Plots

Pada hasil pengujian tersebut nilai yang diperoleh 0.200 dengan pengambilan keputusan jika nilai Sig lebih dari 0,05 data berdistribusi normal dan jika kurang data tidak berdistribusi normal. Nilai Sig yang diperoleh dari uji Kolmogorov Smirnov yaitu  $0.20 > 0.05$  maka data tersebut dapat disimpulkan berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas





Gambar 2 Scetter Plot

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode scatter plots dapat Cenderung terlihat bahwa fokus tersebar diatas dan di bawah titik nol pada poros Y dan tidak memberikan contoh spesifik.

Berkean dengan prinsip dinamis, apabila titik fokus tersebar di atas dan di bawah titik nol pada hub Y dan tidak membentuk contoh spesifik, maka dapat beralasan bahwa informasi tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolenearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	5.809	2.508		2.316	.024	
	LINGKUNGAN KERJA	.183	.056	.394	3.269	.002	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 1 Uji Multikolenearitas

Mengingat konsekuensi hasil penerapan SPSS pada Gambar 3, hasil uji multikolenearitas pada nilai Resistance  $1.0 > 0.5$  dan nilai VIF  $1.0 < 10$  sesuai resep dinamis, maka dapat beralasan bahwa pada model relaps terdapat tidak ada multikolenearitas.

B. Tanggapan Responden

Tabel 1 Hasil Tanggapan Responden

Variabel	Rata-Rata Nilai Total	Kategori
Lingkungan Kerja (X)	64,9%	Sedang
Kinerja (Y)	69,6%	Baik

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel tempat kerja merupakan variabel moderat dengan skor tipikal sebesar 64,9%. Pada variabel penyajian dapat dilihat bahwa skor yang diperoleh responden pada variabel pameran adalah sebesar 69,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pameran diingat dengan klasifikasi tinggi atau diingat dengan klasifikasi baik.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.809	2.508		2.316	.024
	Lingkungan Kerja	.183	.056	.394	3.269	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada gambar 4 hasil dari uji regresi sederhana nilai Sig yang didapat yaitu 0,002 dan jika merujuk pada pengambilan keputusan nilai Sig  $0.002 < 0.05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan, dan berdasarkan nilai t-hitung, pengaruhnya searah positif terhadap kinerja pegawai desa di Kabupaten Indramayu.

## V. PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pegawai desa di kabupaten indramayu cukup baik
2. Kinerja pegawai desa di kabupaten indramayu baik
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa di kabupaten indramayu.

### B. Saran

#### 1. Saran Praktis

Melihat hasil dari reaksi responden terhadap variabel lingkungan kerja dan kinerja, hasilnya kurang baik, dan mengingat hasil dari pengujian hipotesis yaitu uji regresi linear sederhana, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai desa,. Dari hasil tersebut maka penting untuk lebih mengembangkan tempat kerja, misalnya kantor fisik dan non untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Eksekusi aset manusia yang berkualitas adalah alasan untuk mencapai tujuan dalam suatu asosiasi (Wulansari & Rahmi, 2019). Asosiasi yang memberikan iklim yang menyenangkan dan kuat untuk pelaksanaan aset mereka dapat bekerja dengan baik. Selain itu, sifat kerja juga dapat ditingkatkan melalui korespondensi yang baik antar perwakilan individu, seperti berbagi informasi, percakapan dengan aset SDM, dan media yang lainnya (Winarno, Dudija, Pratami, & Liu, 2021).

#### 2. Saran Teoritis

Penelitian ini jauh dari kata sempurna oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji organisasi lainnya untuk dilakukan penelitian terkait lingkungan kerja dan kinerja karena pastinya dengan organisasi yang berbeda dapat menghasilkan hasil yang berbeda yang berkaitan apa yang dirasakan oleh responden. Untuk peneliti selanjutnya dapat menemukan teori lain, atau mengkaitkan dengan teori sumber daya manusia karena pelayanan tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *CONCEPT & INDICATOR HUMAN RESEARCH MANAGEMENT FOR MANAGEMENT RESEARCH*. Deepublish.
- Badrianto, Y., & M, E. (2019). *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. HASTA MULTI SEJAHTERA CIKARANG*. *Jurnal Penelitian Bisnis, Ekonomi, dan Pendidikan*.
- Badrianto, Y., & M, E. (2020). *Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries*. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.



- Dhevies, A. T., & Riyanto, S. (2020). *The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the building plant d department at PT Gajah Tunggal Tbk. International Sains and Sains Technology Journal.*
- Djaali. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (B. Sari, Ed.; 1st ed., Vol. 218). Bumi Aksara.
- Donra, R. S., & S, H. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Ilmiah Socio Sentrum.*
- Fahmi, A. M., Mufidah, E., & Ghifary, T. M. (2023). *THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, INTELLECTUAL CAPITAL, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF BAWASLU EMPLOYEES OF PASURUAN REGENCY. Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen.*
- Fitriasari, A., & Wulansari, P. (2020). The Effect of Competence and Work Discipline on Work Productivity of Employee. *ALMANA.*
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, & Nurpatricia, E. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSAMULTI CENTRALESTARI TANGERANG. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan.*
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal FEB UNMUL.*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*
- Rahman, R. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antero Bahana Cemerlang (ABC Express Cargo). *Oplib.*
- Ramadhani, S. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *Oplib.*
- Rudhan, A. M., & Choiriawati. (2022). The Influence Of Work Environment On Employee Performance. *European Journal.*
- Sari, N. P. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisnis, Logistik, dan Supply Chain (BLOGCHAIN).*
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *urnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.*
- Sedarmayati. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Kesatu)*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF: Teoritik dan Praktik* (Monalisa, Ed.; 1st ed., Vol. 466). RajaGrafindo Persada.
- Sulistyo, Adi. & H. W. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Statistika; teori, implementasi, & praktik dengan SPSS* (M. Kika, Ed.; 1st ed.). ANDI.
- Susanty, A. I., Yuningsih, Y., & Anggadwita, G. (2018). Knowledge management practices and innovation

performance: A study at Indonesian Government apparatus research and training center. *Journal of Science and Technology Policy Management*.

Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Lembaga Keuangan dan Perbankan*.

Triastuti, A. D. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *ManagementReview*.

Winarno, A., Dudija, N., Pratami, C. N., & Liu, R. (2021). The impact of perceived organizational support on knowledge sharing: A meditation analysis through an SEM approach. *Journal of Eastern Europran and Central Asian Research (JEECAR)*.

Wulansari, P., & Rahmi, A. U. (2019). The effect of employee competence and motivation on employee performance. *ATLANTIS PRESS*.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PEMKAB BONDOWOSO). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*.

