

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat

Rony Pangadilan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang, Indonesia

Email: ronypangadilan17@gmail.com

Alfian Alfian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang, Indonesia

Email: alfian@akbpstie.ac.id

Korespondensi email: ronypangadilan17@gmail.com

ABSTRACT. *The analysis of this research is whether the work environment and work facilities have an effect has a positive and significant effect on employee performance at the Representative Council Office Regional People of West Sumatra Province. The method that I use in this research is quantitative method with the help of the SPSS 22.0 program. This study uses analysis multiple linear regression. The population in this study were all House of Representatives employees Regional People of West Sumatra Province, and Sample A total of 89 respondents. primary data using the Questionnaire. This study shows that the work environment has a positive effect and significant to the performance of employees of the Regional Representatives Council of Sumatra Province West. tested and acceptable based on the t-count value of Variable X1 3.258 t-table 1.663 and sign value (0.002 < 0.005) The magnitude of the influence of the work environment (X1) on performance employees (Y) of 0.191 units. Work facilities have a positive effect on employee performance. tested and acceptable based on t-count (5.480) t-table (1.663) and sign (0.00) < 0.05. the magnitude of the influence of work facilities (X2) on performance (Y) is 0.445. which means every time there is a good work facility it will increase performance by 0.445 units. R² value is 0.467 which indicates that the independent variable (X1, X2) explains the effect to the dependent variable namely Employee Performance of 0.467 or 46.7%. conclusion on In this study, the work environment and work facilities have a positive and significant effect on the performance of employees at the Regional People's Representative Council office of Sumatra Province West.*

Keywords: *Work Environment, Work Facilities and Employee Performance*

ABSTRAK. Analisis penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Metode yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPRD Provinsi Sumatera Barat, dan Sampel sebanyak 89 responden.

Received April 20, 2023; Revised April 22, 2023; Accepted Mei 15; 2023

* Rony Pangadilan, ronypangadilan17@gmail.com

data primer dengan menggunakan Kuesioner. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Provinsi Sumatera Barat. diuji dan diterima berdasarkan nilai t hitung Variabel X1 3,258 t tabel 1,663 dan nilai tanda ($0,002 < 0,005$) Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,191 satuan. Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diuji dan diterima berdasarkan t hitung (5,480) t tabel (1,663) dan tanda ($0,00 < 0,05$). Besarnya pengaruh fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,445. yang berarti setiap ada fasilitas kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,445 satuan. Nilai R² adalah 0,467 yang menunjukkan bahwa variabel independen (X1,X2) menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,467 atau 46,7%. Kesimpulan Pada penelitian ini lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (1996), kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Lembaga Administrasi Negara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dengan melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaan itu (dalam As'adi, 2023). Untuk memberikan tenaga yang profesional, kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh instansi. Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja yang unggul, efisiensi organisasi secara umum akan meningkat dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam persaingan dunia. Kinerja pegawai yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu lingkungan dan fasilitas kerja.

Tuntutan atas kinerja pegawai yang tinggi sebenarnya sudah menjadi bagian dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karena organisasi yang sukses tidak akan lepas dari kinerja pegawai yang bekerja di organisasi tersebut, menjadikan aset manusia yang akan menciptakan pelaksanaan yang ideal maka tujuan organisasi akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, suatu perusahaan atau organisasi melakukan berbagai macam cara diantaranya yaitu dengan melakukan rekrutmen dengan sangat hati-hati, melakukan training kepada karyawan baru serta melakukan monitoring dan

evaluasi pada setiap pekerjaan karyawannya, semua ini dilakukan demi menjaga stabilitas kinerja karyawan (Slamet & Imami, 2020). Selain itu kinerja pegawai tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja sangat kompleks. Maka pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati suatu sumber daya yang ada pada instansi. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai adalah segala hal yang bersifat individual. Karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai (Adha et al., 2019).

Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat merupakan salah satu SKPD yang bertugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintah di bidang pemerintahan umum dengan fungsi koordinasi, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan seluruh penyelenggaraan tugas sekretariat DPRD. Dalam melaksanakan tugasnya sekretariat secara teknis membantu kelancaran tugas DPRD dan secara administrasi bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Fenomena yang terjadi di kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti yaitu sebagian pegawai sudah menjalankan pekerjaan yang sudah didelegasikan sesuai dengan bagian masing-masing. Tapi masih ada beberapa pegawai yang tidak menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi atau SOP yang berlaku, seperti tidak berada pada tempat kerja pada saat jam kerja di kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat. Pada dasarnya setiap instansi mempunyai penilaian tersendiri terhadap pegawainya. Penilaian tersebut digunakan untuk memonitor jumlah penilaian kinerja pegawainya. Berikut data penilaian kinerja pegawai di kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2022.

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat Pada Tahun 2022

Perilaku	Tahun	Keterangan
Orientasi pelayanan	90	Baik
Integritas	85	Baik
Komitmen	85	Baik
Disiplin	90	Baik
Kerjasama	85	Baik
Jumlah	87,0	Baik

Sumber: Data penilaian kinerja pada kantor di kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat Pada Tahun 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa dimana kinerja pegawai pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022 masih belum tercapai dengan persentase target yang ditentukan, sedangkan yang di dapat hanya 89,80 persen dan tentunya kinerja yang dialami masih kurang optimal. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan tepat akan mengakibatkan keterlambatan, sehingga akan menumpuk pada pekerjaan periode selanjutnya. Hal tersebut akan membuat pekerjaan pegawai akan menjadi lebih berat. Perusahaan/instansi menggunakan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu permasalahan dasarnya yaitu: menciptakan lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang memadai. Dalam hal ini lingkungan kerja dan fasilitas kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan semua kegiatan dan pekerjaan yang sudah direncanakan. Adanya lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai, maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara ideal akan menciptakan kinerja yang baik, kemudian dengan asumsi seorang pegawai bekerja di tempat kerja yang tidak memadai atau tidak mendukung akan membuat pegawai tersebut lesu, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Adha et al., 2019). Menurut Hustia (2020) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan dan kesan betah kerja. Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dengan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Siagian (2008) pemberian fasilitas kerja yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Perusahaan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Fasilitas kerja merupakan sebuah

bentuk pelayanan terhadap pegawai dalam menunjang kinerja. Pencapaian tujuan organisasi menambah kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai suatu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan.

Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang seharusnya memadai untuk mencapai kinerja pegawai secara maksimal. Lingkungan dan fasilitas kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Fasilitas kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi, apabila fasilitas kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi lengkap secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga sasaran-sasaran yang dituju akan tercapai, sebaliknya jika fasilitas kerja yang tidak memadai akan mengakibatkan terhambatnya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga sasaran-sasaran yang ingin dituju tidak tercapai. Mengingat pentingnya lingkungan kerja dan fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat

Dari beberapa permasalahan yang terkait mengenai peningkatan kinerja ini maka dianggap perlunya adanya penelitian mengenai faktor lingkungan dan fasilitas kerja guna menyelesaikan permasalahan pada perusahaan yang tetap menjalankan kegiatannya, sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dan tujuannya dapat tercapai. Oleh karena itu berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat”.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu serta di dasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi

Sumatera Barat, Jl. S. Parman No. 21, Ulak Karang Utara, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 89 orang. Dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto (2013) yang mana jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 89 orang. Terdapat dua teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan ketentuan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta uji hipotesis dengan menggunakan uji koefisien regresi (uji t). semua uji tersebut dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan Uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
Std. Deviation	2,350
Sig	0,139

Sumber: Data SPSS 22 (Diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,139 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sehingga hasil dapat lanjut ke analisis selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance inflation factor (VIF)* dan *Tolerance Value* untuk hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Lingkungan kerja	1.302	0.768	Bebas gejala multikolinearitas
2	Fasilitas kerja	1.302	0.768	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber: Data SPSS 22 (Diolah pada tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya variabel yang terindikasi gejala multikolinearitas atau bisa disebut bebas dari gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Lingkungan kerja	0.334	0.05	Bebas gejala Heteroskedastisitas
2	Fasilitas kerja	0.896	0.05	Bebas gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 22 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat dilihat pada variabel lingkungan kerja sign (0.334) > alpha (0.05), dan pada variabel fasilitas kerja sign (0.896) > alpha (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat digunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan	Koefficients
Constant	15.325
Lingkungan kerja	0.191
Fasilitas kerja	0.445

Sumber: Data SPSS 22 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 15.325 dan untuk lingkungan kerja (nilai β) sebesar 0.191, sementara fasilitas (nilai β) sebesar 0.445. sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=15.325+ 0.191X1 + 0.445X2$$

Yang berarti :

- a) Nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 15.325 yang menyatakan jika variabel X1,X2 sama dengan nol yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja maka kinerja pegawai adalah sebesar 15.325.
- b) Koefisien X1 sebesar 0.191 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.191 satuan.
- c) Koefisien X2 sebesar 0.445 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 fasilitas kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.445 satuan. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel X2 sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan kinerja sebanyak 0.445 satuan.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	sign	Kesimpulan
1	Lingkungan kerja	3,258	1.663	0,05	0.002	H1 Diterima
2	Fasilitas kerja	5.480	1.663	0.05	0.000	H2 Diterima

Sumber: Data SPSS 22 (Diolah Tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial diatas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (H1). Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:
Ha diterima dan Ho ditolak apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $\text{sign.t} < \alpha$ dan Ha ditolak dan Ho diterima apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{sign.t} > \alpha$. Sehingga t-hitung (3.258) $>$ t-tabel (1.663) dan sign. t (0.002) $<$ dari α (0.05), maka Ha diterima dan Ho ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai (H2) t-hitung (5.480) > t-tabel (1.663) dan sign.t (0.000) < dari α (0.05), maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Sumatera Barat. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.191 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari penerangan ruangan, suhu udara, suara bising, tata warna, ruang gerak dan hubungan pegawai maka kinerja pegawai meningkat pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Budianto (2015), Rahmawati (2014), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan peneliti untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat telah terlaksanakan dan sekaligus telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada di indikasi masalah.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t- hitung sebesar 3.258 dengan sign 0.002. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan fasilitas kerja yang dilakukan, akan menyebabkan peningkatan kinerja pada karyawan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat secara bersamaan sebesar 0.445 satuan. Dengan kata lain jika fasilitas kerja dari kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari

fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial yang memadai dan tersedia maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Hal penelitian ini sesuai dengan penelitian Anam (2017), Kaok (2019) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan peneliti untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat telah terlaksanakan sekaligus telah menjawab permasalahan yang ada sudah terjawab.

SIMPULAN

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan penelitian ini yaitu, Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dengan t -hitung (3.258) > t -tabel (1.663) dan $\text{sign.}t$ (0.002) < α (0.05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai t -hitung (5.480) > t -tabel (1.663) dan $\text{sign.}t$ (0.000) < dari α (0.05), maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung sehingga penelitian ini bisa terselesaikan dengan baik, diantaranya yaitu; *Pertama*, kepada kepala kantor sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat yang telah berkenan memberikan kesempatan berupa izin untuk melakukan penelitian serta pada seluruh staf yang telah meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan penelitian ini. *Kedua*, peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada institusi tercinta kami yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang yang telah memberikan fasilitas serta sebagai tempat kami berjuang dalam menuntut ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Anam, K. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502–512.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'adi, M. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada MTS Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 1(4), 374-380.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kaok, M. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Cabang Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 10(1), 19–28.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Cetakan VIII*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Brawijaya University.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, S., & Imami, N. A. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Pimpinan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ayam Bawang Cak Per Cabang Malang. *MOMENTUM: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 9(2), 289-306.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabet.