

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR URUSAN AGAMA DI KECAMATAN AEKSONGSONGAN KABUPATEN ASAHAN

Prah Siska Khairiah¹, Erika Revida²

Departemen Ilmu Administrasi Publik, Universitas Sumatera Utara^{1,2}

Email ; siskaprah@gmail.com, erika@us.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan yang berjumlah 25 pegawai. Pengambilan sampel dengan teknik non-probability sampling yang bersifat sampling jenuh atau sensus. sampel yang digunakan sebesar 25 pegawai. Instrumen yang digunakan adalah angket. Uji validitas instrumen dihitung menggunakan rumus corrected item total correlation pada program SPSS, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Aek Songsongan kurang baik, dari hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Aeksongsongan.

Kata Kunci: *Lingkungan fisik, Lingkungan non fisik, dan Kinerja pegawai*

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence between the work environment on employee performance at the Religious Affairs Office (KUA) in Aeksongsongan District, Asahan Regency. This research is quantitative research using regression analysis. The population in this study were all employees of the Aeksongsongan District Religion Office, Asahan Regency, totaling 25 employees. Sampling was carried out using non-probability sampling techniques, namely saturated sampling or census. The sample used was 25 employees. The instrument used was a questionnaire. The validity test of the instrument is calculated using the corrected total item correlation formula in the SPSS program, while the reliability test uses the Cronbach's Alpha formula. Analysis prerequisites include normality tests and linearity tests. Next, test the hypothesis using simple regression analysis. The research results show that the work environment and employee performance at the Aek Songsongan Religious Affairs Office are not good. The results of hypothesis testing show that the work environment has a significant effect on employee

performance, and the work environment has an effect on employee performance at the Aeksongsongan Regional Religious Affairs Office (KUA)

Keywords: *Physical environment, Non physical environment, Employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam prinsip kehidupan, segala sesuatu yang dilakukan tentu ada yang mengatur dan mengelolanya termasuk kehidupan berorganisasi. Dalam organisasi terdapat banyak hal yang mendorong tercapainya sebuah harapan yang diinginkan (Revida, dkk, 2020). Akan tetapi tidak sedikit masalah dan ancaman yang dihadapi, untuk itu perlu adanya manajemen yang mengatur dan mengelola hal tersebut. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (Siregar, dkk, 2020). Sumber daya manusia sangat penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Sisca, dkk, 2020).

Di dalam SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi juga tetap berjalan efektif (Revida, dkk, 2022). Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya (Revida, dkk, 2020). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Simanjuntak,

dkk, 2022). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Warella, dkk, 2021).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Napitupulu, dkk, 2020). Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya yang sangat mendukung adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, lengkap dan kondusif yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan produktif (Revida, dkk, 2021).

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada ditempat kerja yang dapat mendorong para pegawai untuk melakukan kegiatan yang diberikan oleh pemimpinnya dengan baik (Febriyanti, dkk, 2020). Setiap pemimpin yang baik akan mengontrol, mengarahkan, dan terus simpati terhadap situasi kerja pegawainya, baik secara lahiriah maupun batiniah,

sehingga pegawai merasa nyaman dan semakin semangat dalam bekerja. Menurut Banjarnahor, dkk (2022), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi lokasi kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, temperatur, kenyamanan, dan hubungan kerja.

Dalam mencapai kelancaran dalam suatu pekerjaan juga sangat bergantung pada sarana dan sistem pengelolaan yang efektif (Sudarmanto, dkk, 2021). Tanpa adanya sarana dan prasarana, tidak mungkin tujuan suatu lembaga dapat tercapai. Oleh karena itu, dalam suatu lembaga membutuhkan sarana dan prasarana kantor yang dapat memfasilitasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya agar menyelenggarakan kegiatan administrasi maupun kegiatan operasional lainnya dapat berjalan lancar.

Dalam rangka mencapai kinerja pegawai yang efektif, ada berbagai kendala-kendala yang dihadapi oleh para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya yang menghambat aktivitas pekerjaan menjadi tidak efektif, misalnya beragamnya tugas yang diemban setiap seksi yang menyebabkan beragamnya prosedur penyelesaian masing-masing tugas tersebut, disamping itu juga terdapat kurangnya sarana dan prasarana yang

mendukung pelaksanaan pekerjaan. Agar semua aktivitas berjalan dengan lancar dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan mudah dan efektif, maka suatu organisasi harus mampu menyediakan informasi yang lengkap, benar dan actual (Simarmata, dkk, 2021). Untuk itu diperlukan sarana dan prasarana yang memadai dan lengkap agar pelaksanaan pekerjaan pegawai dapat berjalan dengan lancar dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan mudah, efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi Pada salah satu Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara tepatnya di Desa Perkebunan Bandar Selamat Kecamatan Aeksongsongan, dikatakan masih tergolong kurang baik dari segi lingkungan kerjanya dan ketidakefektifan kerja.

Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil observasi awal Penulis menemukan beberapa masalah yaitu masih kurangnya fasilitas, seperti belum terdapat komputer yang memadai dan tidak adanya printer, sehingga harus mengeprint di tempat percetakan. Dengan demikian kegiatan kantor tetap berjalan namun belum berjalan maksimal.

Selain itu, pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Aeksongsongan juga terdapat lokasi kerja yang sempit, Kemudian Ruang kerja juga masih terbuka, tidak adanya ruangan khusus untuk pegawai.

Kemudian ketika berlangsungnya acara nikah/ lain-lain suasananya menjadi sangat ribut dan semakin sempit. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Dari beberapa masalah yang terdapat pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kecamatan Aek Songsongan tersebut menyebabkan lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya baik sehingga ditakutkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, cakap dan waspada dalam mencapai tujuan organisasi (Purba, dkk, 2020). Sebagaimana dinyatakan bahwa dimensi utama dari sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi utama manusia adalah perlakuan terhadap kontribusi tersebut yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kemampuan hidup.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. (Mastarida, dkk, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana di dalam atau di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Desa Perkebunan Bandar Selamat dalam menjalankan tugasnya. Arti Lingkungan itu sendiri adalah sejumlah dari keseluruhan faktor eksternal yang mempengaruhi individu atau masyarakat (Irawan, 1981). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Revida, dkk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan mengakibatkan peningkatan kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Menurut Siregar, dkk (2020) lingkungan adalah lembaga atau kekuatan luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi organisasi, Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan suatu organisasi. Adapun lingkungan kerja yang dimaksud ini termasuk deskripsi

pekerjaan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Sudarmanto, dkk (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan itu bisa mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selanjutnya Menurut Munandar (2010) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan.

Berdasarkan pengertian dari berbagai ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai bekerja yang meliputi: fasilitas yang mendukung pegawai dalam aktivitas atau pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, apabila kerja pegawai dalam organisasi baik, aman dan nyaman maka akan menghasilkan sistem kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

Indikator lingkungan kerja secara umum

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2008) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Adapun susana kerja ini meliputi tempat kerja, suhu, kebisingan, alat bantu

pekerjaan, pencahayaan, dan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara pegawai-pegawai yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Adanya hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap menetap dalam suatu instansi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Seperti tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Keamanan

Menurut Nitisemito (1996), bahwa rasa aman akan memunculkan ketenangan dan ketentraman akan mendorong semangat dan kegairahan dalam bekerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena memiliki tujuan tertentu yang lain dan harus dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling umum dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang

berhubungan dengan pekerjaan atau peran dalam organisasi. Menurut Simarmaata, dkk (2021), kinerja adalah “*performance is output derices from processes, man otherwise*”. Berdasarkan hal di atas, maka kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut Mangkunegara (2009) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja nyata atau prestasi yang dicapai seseorang), sedangkan yang dimaksud dengan kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan bukti yang nyata dan terukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah proses perilaku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaannya. Apabila suatu organisasi memiliki pegawai yang

kinerjanya baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi tersebut juga baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (pegawai) dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, pencapaian kinerja pegawai tergantung pada kualitas dan kuantitas pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Terkait dengan data kinerja, Mangkunegara (2009) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja, Seberapa baik seorang pegawai melakukan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, Berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing pegawai.
3. Pelaksanaan tugas, Seberapa jauh pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan.
4. Tanggung jawab, Kesadaran akan kewajiban untuk melakukan pekerjaan secara akurat atau tanpa kesalahan.
5. Kemampuan, Kemampuan merupakan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
6. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, termasuk penelitian lapangan untuk memaparkan dan menggambarkan keadaannya fenomena secara lebih jelas mengenai situasi yang terjadi. Penelitian ini juga menggunakan data (*self report data*) adalah jenis data penelitian yang berupa pendapat, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) dimana data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, Indrianto dan Supomo (2000).

Populasi Dan Sampel Penelitian

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan sebanyak 25 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah *non-probability sampling* yang bersifat sampling jenuh atau sering disebut sensus. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan sebanyak 25 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan dan penyusunan maka menggunakan beberapa pengumpulan data, yaitu: penelitian lapangan (*Field research*) yang dimaksud dalam metode

ini adalah cara untuk memperoleh data secara langsung pada objek penelitian. Adapun teknik yang dimaksud adalah dokumentasi, angket dan observasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X.1	0,692	0,336	Valid
X.2	0,747	0,336	Valid
X.3	0,695	0,336	Valid
X.4	0,591	0,336	Valid
X.5	0,833	0,336	Valid
X.6	0,669	0,336	Valid
X.7	0,842	0,336	Valid
X.8	0,797	0,336	Valid
X.9	0,771	0,336	Valid
X.10	0,821	0,336	Valid
X.11	0,764	0,336	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan nilai r hitung masing-masing item pernyataan variabel lingkungan kerja dengan nilai r tabel dan tidak ditemukan nilai r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0.336. Hal ini berarti $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ sehingga dapat dianggap semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah valid. Selanjutnya uji

validitas item-item kinerja pegawai disajikan pada table 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,406	0,336	Valid
Y.2	0,776	0,336	Valid
Y.3	0,529	0,336	Valid
Y.4	0,689	0,336	Valid
Y.5	0,577	0,336	Valid
Y.6	0,533	0,336	Valid
Y.7	0,654	0,336	Valid
Y.8	0,469	0,336	Valid
Y.9	0,613	0,336	Valid
Y10	0,444	0,336	Valid
Y.11	0,468	0,336	Valid
Y.12	0,570	0,336	Valid
Y.13	0,530	0,336	Valid
Y.14	0,406	0,336	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan nilai r hitung masing-masing item pernyataan variabel kinerja pegawai dengan nilai r tabel dan tidak ditemukan nilai r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0.336. Hal ini berarti $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ sehingga dapat dianggap semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah valid.

Uji Reabilitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Batas Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,920	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,815	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa item pernyataan kuisioner dari variabel lingkungan kerja mendapat nilai *Cronbach Alfa* sebesar 0,920 dan variabel kinerja pegawai (Y) mendapat nilai *Cronbach Alfa* sebesar 0,815. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai *Cronbach Alfa* > 0,60 maka dinyatakan reliabel. Dari hasil uraian di atas tidak ditemukan nilai *Cronbach Alfa* lebih kecil dari 0,60, sehingga disimpulkan item kuisioner dalam penelitian ini adalah handal atau dapat dipercaya sebagai alatukur variabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.97332990
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.073
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui hasil uji normalitas dengan menggunakan perhitungan *one-sample Kolmogorov-smirnov test* menunjukkan

distribusi normal pada model yang digunakan dengan nilai asymp. Sig. (2-tailed) $0.200 > 0.05$. Sehingga disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Selain itu, Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *ploting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 25. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.943	3.033		4.597	.000
	Lingkungan Kerja	.713	.086	.866	8.301	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13.943 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas (Lingkungan Kerja) sama dengan nol maka

kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Aek Songsongan akan terjadi sebesar 13.943.

2. Variabel lingkungan kerja (X) bernilai positif dengan nilai koefisien beta sebesar 0,713. Hal ini berarti bahwa apabila terjadi peningkatan 1 (satuan) pada variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Aek Songsongan sebesar 0,713.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Aek Songsongan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji deskriptif menunjukkan lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Aek Songsongan berada pada kategori yang kurang baik. Hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Aek Songsongan.
2. Kinerja pegawai kantor urusan agama (KUA) Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan dikatakan kurang baik,

diakibatkan lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya baik seperti kurangnya fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Selain itu juga dilihat masih adanya pegawai yang tidak tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dibuktikan dari hasil wawancara bahwa untuk beberapa pelayanan seperti proses mengeluarkan data warga yang sudah menikah dikatakan memakan waktu yang lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Banjarnahor, A. R., Setiawan, A., Sudarso, A., Revida, E., Hidayatulloh, A. N., Akbariani, D. A., ... & Simarmata, J. (2022). *Manajemen Kepemimpinan dan Pengembangan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Febrianty, F., Revida, E., Simarmata, J., Suleman, A. R., Hasibuan, A., Purba, S., ... & Saputra, S. (2020). *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009. *Indikator Kinerja Pegawai Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mastarida, F., Rumondang, A., Sudarso, A., Napitupulu, D., Setiawan, Y. B., Kurniullah, A. Z., ... & Purba, S. (2020). *Service Management*.
- Munandar, (2010), *Penganggaran Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*, BPFE, Yogyakarta.
- Napitupulu, D., Lubis, M. R., Revida, E., Putra, S. H., Saputra, S., Negara, E. S., & Simarmata, J. (2020). *E-Government: Implementasi, Strategi dan Inovasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Purba, P. B., ... & Leuwol, N. V. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Revida, E., Hidayatulloh, A. N., Soetijono, I. K., Hermawansyah, A., Purba, B., Tawakkal, M. I., ... & Asmarianti, A. (2020). *Teori administrasi publik*. Yayasan Kita Menulis.
- Revida, E., Purba, S., Kusumawati, I., Saragih, H., Zatira, D., Lisnawati, T., ... & Yudaningsih, N. (2021). *Manajemen Pembangunan Wilayah: Strategi Dan Inovasi (Vol. 1)*. Penerbit Insania.
- Revida, E., Tanjung, R., Sari, D. P., Simarmata, H. M. P., Purba, D. S., Gandasari, D., ... & Tjiptadi, D. D. (2021). *Manajemen Perkantoran*. Yayasan Kita Menulis.
- Revida, E., Banjarnahor, A. R., Lie, D., Purba, S., Ambarita, M. H., Silalahi, M., ... & Patiung, M.

- (2022). Manajemen Kinerja SDM. Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, M., Revida, E., Ainun, W. O. N., Handiman, U. T., Efendi, E., Simarmata, H. M. P., ... & Estiani, E. (2022). Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Simarmata, H. M. P., Revida, E., Kato, I., Sari, H., Simatupang, S., Sudarso, A., ... & Muliatie, Y. E. (2021). Manajemen Perilaku Konsumen dan Loyalitas. Yayasan Kita Menulis.
- Simarmata, H. M. P., Hidayatulloh, A. N., Revida, E., Hasibuan, A., Komariyah, I., Kuswandi, S., ... & Sudarmanto, E. (2021). Organisasi: Manajemen dan Kepemimpinan. Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, D., Purnomo, A., Mastuti, R., Napitupulu, D., Sadalia, I., Sutiksno, D. U., ... & Simarmata, J. (2020). Technopreneurship: Strategi dan Inovasi. Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., ... & Purba, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., ... & Silitonga, H. P. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sudarmanto, E., Tambunan, E., Purba, R. A., Khaerat Nur, N., Revida, E., Hasibuan, A., ... & Purba, S. (2021).
- Sudarmanto, E., Krisnawati, A., Purba, S., Revida, E., Kadar, M. G., Yasmi, Y., ... & Yendrianof, D. (2021). Sistem Pengendalian Internal. Yayasan Kita Menulis.
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., ... & Kato, I. (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.