

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkotika Banyuasin

Nasta Agustin Nurazis¹, Rismansyah², Edduar Hendri³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nastanasta377@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rismansyah1972@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, hendri_edduar@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of individual characteristics and work environment on employee performance at the Banyuasin Narcotics Prison. The method used in this study is a quantitative method with the number of samples studied were 82 employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test using the software program spss 23 for windows. From the results of the t test research shows that there is an effect of individual characteristics (X₁) with a significant value of 0.000 < 0.05, meaning that partially there is a significant effect of individual characteristics on employee performance. While the work environment variable (X₂) with a significant value of 0.155 > 0.05, meaning that partially there is no significant effect of the work environment on employee performance. From the results of the discussion of the F test simultaneously, a significant value of 0.000 < 0.05 means that H₀ is rejected. H_a is accepted. So it can be concluded that there is a significant influence between individual characteristics and work environment on the performance of the employees of the Banyuasin Narcotics Prison.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment and Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lapas Narkotika Banyuasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 82 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan program *software spss 23 for windows*. Dari hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik individu (X₁) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X₂) dengan nilai signifikan 0,155 > 0,05, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pembahasan uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya H₀ ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Narkotika Banyuasin.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Pegawai

A. PENDAHULUAN

Lapas Narkotika Banyuasin merupakan suatu lembaga pemasyarakatan unit pelaksana teknis dibawah naungan dari Kementrian Hukum dan HAM Sumatera Selatan yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menampung sekumpulan orang-orang yang memakai dan menjual narkotika serta orang-orang yang telah melanggar hukum.

Menurut Thoha (2011:36), bahwa ciri-ciri individu bisa dilihat dari kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh instansi, bagaimana cara individu tersebut mengatasi masalah yang dihadapinya dan dapat memenuhi kebutuhannya sendiri tidak bergantung pada orang lain.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan untuk para pegawai melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja secara optimal, (Sudaryo 2018:47).

Kinerja seorang pegawai akan menjadi lebih baik jika pegawai tersebut memiliki kualitas yang tinggi, pembagian karakter yang sesuai dengan kemampuan dan penempatan di berbagai bidang pada instansi, lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang mendukung kualitas pegawai, (Sinambela 2017:879).

Fenomena yang terjadi di Lapas Narkotika Banyuasin dalam pengamatan peneliti yang bersumber dari Kepala Pengelolah Data Kepegawaian, pegawai pada Lapas Narkotika Banyuasin menunjukkan karakteristik individu yang berbeda-beda dilihat dari salah satunya yaitu kemampuan dalam mengerjakan tugas, di lapas narkotika Banyuasin memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang bermacam-macam. Ada yang diberi tugas dengan cepat menyelesaikannya pada waktu yang telah ditentukan, ada pula yang tidak tepat waktu menyelesaikannya. Karakteristik individu berpengaruh terhadap lingkungan kerja, jika karakteristik individu di instansi baik maka lingkungan kerja akan kondusif dan berjalan dengan lancar.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai berkonsentrasi dan menurunnya kinerja pegawai. Dari beberapa wawancara secara langsung kepada pegawai lapas narkotika Banyuasin, ada beberapa pegawai yang mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja cenderung tidak nyaman masih ada ruangan yang belum dipasang *Air Conditioning* (AC), pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang masuk sangat minim sehingga menyebabkan ruangan sedikit panas, serta tata ruang kantor yang kurang rapi sehingga membuat menurunnya semangat pegawai dalam melakukan aktivitasnya.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada Lapas Narkotika Banyuasin, permasalahan di instansi tersebut kurangnya kemampuan karakteristik individu yang berkualitas, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kinerja pegawai yang menurun karena keterbatasan pegawai.

B. KAJIAN TEORI

Karakteristik Individu

Memandang sumber daya manusia berarti juga memandang bahwa selain mereka adalah tenaga kerja perusahaan, juga merupakan individu-individu yang memiliki karakteristiknya masing-masing. Jika demikian halnya maka karakteristik individu akan sangat menentukan bagaimana langkah implementasi akan dijalankan, (Sule dan Saefullah 2013:216).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:28), mengemukakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mewujudkan hasil yang optimal, apabila diantanya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan ketenangan yang dihadapi pegawai dan sebaliknya. Iklim kerja yang diisi dengan musik merdu dan volume rendah akan mampu membantu membuat suasana tenang. Lingkungan kerja yang bersih, tertata rapi juga akan mampu menciptakan kenyamanan, (Busro 2018:299).

Sebagaimana yang diungkapkan Oktariansyah (2012:82) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (Sinambela 2017:480) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Bintoro (2017:106), bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dari definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, Kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh individu yang berbeda-beda untuk berkontribusi dan mencapai tujuan, visi dan misi pada suatu instansi.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan metode yang dipilih secara spesifik untuk memecahkan suatu masalah yang di bahas dalam penelitian. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel yang telah ditentukan. Teknik pengumpulan sampel yang pada umumnya dilakukan secara *random* pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono 2018:24).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Lapas Narkotika Banyuasin Kelas IIB yang berjumlah 82 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan sampel yang peneliti ambil berjumlah 82 orang pegawai. Dalam penarikan sampel peneliti menggunakan sampel jenuh yang man sebagai teknik pengambilan sampel karena dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan: Teknik uji coba instrumen terdiri dari, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik terdiri dari, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas, Teknik Analisis Data terdiri dari, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Kolerasi Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi dan Kriteria Pengujian Hipotesis terdiri dari, Uji t (Secara Parsial) dan Uji F (Secara Simultan).

D. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

TABEL HASIL UJI NORMALITAS

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,200	0,05	Normal

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,200. Signifikan lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga nilai residual tersebut telah normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu (X_1)	0,993	1,007
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,993	1,007

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *Tolerance* kedua variabel yaitu variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah 0,993 berarti lebih dari 0,10 dan nilai VIF adalah 1,007 berarti kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Karakteristik Individu	0,432	$0,432 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,403	$0,403 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Nilai
1	Konstanta	0,591
2	Karakteristik Individu	0,835
3	Lingkungan Kerja	0,147

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,591 + 0,835 X_1 + 0,147 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut nilai konstanta sebesar 0,591, hal ini berarti jika variabel karakteristik individu (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2)

sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) = 0,591. Apabila variabel karakteristik individu (X₁) meningkat sebesar 0,835 satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,835 satu satuan. Sebaliknya jika karakteristik individu (X₁) menurun satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan 0,835 satu satuan. Apabila variabel lingkungan kerja (X₂) meningkat sebesar 0,147 satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,147 satu satuan. Sebaliknya jika lingkungan kerja (X₂) menurun sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan ikut menurun sebesar 0,147 satu satuan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.

Analisis Koefisien Kolerasi Sederhana

Tabel Hasil Analisis Koefisien Kolerasi Sederhana

Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Tingkat Hubungan
Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	0,838	0,000	Sangat Kuat

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r sebesar 0,838 berarti berada pada rentang 0,80-1,000. Hal ini menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel karakteristik individu (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sangat kuat.

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Uji t (Parsial) Karakteristik Individu (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Signifikan	α = 0,05	Keterangan
Karakteristik Individu	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Pada tabel diatas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel karakteristik individu (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000 < 0,05 artinya H₀ ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel Hasil Uji t (Parsial) Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Signifikan	α = 0,05	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,155	0,05	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Pada tabel diatas hasil menunjukkan nilai tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,155 > 0,05 artinya H₀ diterima H_a

ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel karakteristik individu (X_1) dalam penelitian ini mempunyai nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ untuk semua sampel sebanyak 82 orang responden. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan (indikator) adalah valid.

Dari hasil reliabilitas menunjukkan karakteristik individu (X_1) diperoleh nilai *Cronbach' Alpha* sebesar $0,902 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan/pernyataan adalah reliabel.

Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara Variabel karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini ditegaskan oleh pendapat oleh pendapat Thoah (2011:36) bahwa individu mempunyai masing-masing karakter sesuai dengan lingkungan beraktivitasnya, individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Selanjutnya Sule dan Saefullah (2013:216) menyatakan karakteristik individu yaitu memandang sumber daya manusia berarti juga memandang bahwa selain mereka adalah tenaga kerja perusahaan, juga merupakan individu-individu yang memiliki karakteristiknya masing-masing. Jika demikian halnya maka karakteristik individu akan sangat menentukan bagaimana langkah implementasi akan dijalankan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja (X_2) dalam penelitian ini mempunyai nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ untuk semua sampel sebanyak 82 orang responden. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan (indikator) adalah valid.

Dari hasil reliabilitas menunjukkan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai *Cronbach' Alpha* sebesar $0,591 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan/pernyataan adalah reliabel.

Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai tidak signifikan antara

variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,155 < 0,05$. Artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja seharusnya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena selain karakter yang berkualitas dan kemampuan yang tinggi pegawai juga membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk melakukan aktivitas dalam bekerja.

Teori dari hasil penelitian ini, menurut Sedarmayanti (2018:28), mengemukakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mewujudkan hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Selanjutnya menurut Sudaryo (2018:47), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan untuk para pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja secara optimal.

Hasil ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Citra Dwi Permata Septiana (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas III Palembang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada uji normalitas masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Dari hasil uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah 0,933 berarti lebih dari 0,10 dan nilai VIF adalah 1,007 berarti kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Dari hasil uji heteroskedastisitas karakteristik individu (X_1) menghasilkan nilai signifikan $0,432 > 0,05$ dan lingkungan kerja (X_2) menghasilkan nilai signifikan $0,403 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Dari hasil output regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 0,835 dan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,147. Berdasarkan nilai regresi tersebut maka diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 0,591 + 0,835X_1 + 0,147X_2$. Artinya apabila karakteristik individu (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,835. Selanjutnya apabila variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) meningkat 0,147.

Dari hasil output koefisien kolerasi diperoleh nilai kolerasi (r) sebesar 0,838 berarti berada pada rentang 0,80-1,000. Hal ini menunjukkan bahwa kolerasi antara karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sangat kuat.

Dari hasil determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,703 atau 70,3%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,703 sisanya

$(100\% - 70,3\%) = 29,7\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F secara simultan atau bersama-sama antara variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Lapas Narkotika Banyuasin.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang signifikan Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Lapas Narkotika Banyuasin.
- b. Tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Lapas Narkotika Banyuasin.
- c. Ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Lapas Narkotika Banyuasin secara simultan atau bersama-sama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lainnya.

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, pimpinan hendaknya melakukan kajian ulang terhadap lingkungan kerja yang saat ini sedang berlangsung. Kajian ulang tersebut bisa dilakukan dengan melakukan rapat bersama seluruh pegawai untuk menganalisa tentang lingkungan kerja pada Lapas Narkotika Banyuasin. Dengan membahas perihal tentang ruangan kantor dan lingkungan kerja sekitar kantor sehingga pegawai bisa terasa nyaman dan aman dalam bekerja.
- b. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, Lapas Narkotika Banyuasin diharapkan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Kepada pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya, agar disarankan untuk meneliti variabel-variabel yang lain selain karakteristik individu dan lingkungan kerja untuk menghindari adanya aktivitas *plagiarism* yang tentu saja melanggar etika penulisan skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro. Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Oktariansyah, (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Sedulur Paembang. (Online)*. Jurnal Media Wahana Ekonomika. (Online). Vol. 9, No. 2
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Septiana, Permata. D. C. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas III Palembang*. Fakultas Ekonomi. Universitas PGRI Palembang.
- Sinambela, Lijan. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y. Aribowo, A. Sofiati, A. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: Andi.
- Sule, T. E. Saefullah, K. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2011). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yuliza, (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumsel*. Fakultas Ekonomi. Universitas PGRI Palembang.