

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kualitas Kerja (Pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang Tahun 2018 - 2020)

by Helman Fachri Helman Fachri

Submission date: 14-Jun-2023 05:28PM (UTC+0700)

Submission ID: 2115876318

File name: 7. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kualitas Kerja (Pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang Tahun 2018 - 2020).pdf (717.72K)

Word count: 3435

Character count: 19100



FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Universitas Muhammadiyah Pontianak



www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kualitas Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang

¹ Anggi Yoga Pratama; ² Wulan Purnama Sari*; ³ Helman Fachri

Prodi Manajemen K. Sintang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia

INFO ARTIKEL

Kata kunci:
Lingkungan Kerja Fisik;
Kualitas Kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang, dengan sampel sebanyak 47 orang pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisiensi determinasi, dan uji kelayakan model (uji F). Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 7,539 + 0,661X$. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,789. Yang artinya bahwa kedua variabel antara lingkungan kerja fisik dengan kualitas kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai koefisiensi determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,623. Artinya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kualitas kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang adalah sebesar 62,30% dan sisanya sebesar 37,70% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar $74,318 > T$ tabel sebesar 4,07, serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai kualitas kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang.

1. Pendahuluan

Salah satu upaya dalam menghasilkan kualitas kerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang yang bekerja di ruangan yang pencahayaan dan sirkulasi udaranya bagus akan lebih nyaman dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di ruangan yang kurang pencahayaan dan yang pertukaran udaranya tidak lancar. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kualitas kerja yang dimilikinya. Para karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya secara maksimal dengan didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja dapat dilihat dari pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik sebagaimana yang sudah diterapkan dalam instansi tersebut dalam memberikan pelayanan di bidang kepegawaian.

*Kontak penulis
E-mail: wpwulansari@yahoo.co.id
<http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp>
ISSN: 2355 – 1038 (Print) ISSN: 2621 – 5098 (Online)

Presensi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang dilakukan setiap hari kerja efektif yaitu pada hari Senin sampai dengan hari Jum'at. Presensi merupakan unsur yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan, karena presensi dapat digunakan sebagai penilaian bagi karyawan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Data absensi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JP	Absen				Total Absen	Tingkat Absensi
					Cuti	Sakit	Alpa	Izin		
1	2018	240	48	11.520	103	7	33	57	200	1,74%
2	2019	244	44	10.736	153	6	0	122	281	2,62%
3	2020	240	47	11.280	106	2	0	28	136	1,21%

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang (Data Olahan), 2020

Tabel di atas menerangkan absensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang di setiap tahunnya. Pada tahun 2018 tingkat absensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang adalah 1,74%, pada tahun 2019 yaitu 2,62%, dan pada tahun 2020 yaitu 1,21%.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan pada setiap instansi pemerintahan yang ada di Indonesia. Begitu juga pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang, dilakukan penilaian prestasi kerja pada setiap PNS yang ada. Penilaian prestasi kerja dilakukan setiap tahunnya, yang dimulai pada bulan Januari sampai Desember. Setiap pegawai diberi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang harus dilaksanakan. Pada tabel di bawah ini terdapat data penilaian prestasi kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang:

Tabel 2. Penilaian Prestasi Kerja PNS Tahun 2018 - 2020

No	Tahun	Jumlah PNS	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1	2018	48	90,26	Baik
2	2019	44	90,26	Baik
3	2020	48	86,25	Baik

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang (Data Olahan), 2020

Tabel di atas menunjukkan data Penilaian Prestasi Kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang yang meliputi orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Pada tahun 2018 memperoleh nilai rata-rata sebesar 90,26 dengan kategori baik, pada tahun 2019 dengan nilai rata-rata 90,26 dengan kategori baik dan pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 86,25 dengan kategori baik. Pada tahun 2020 nilai rata-rata SKP/tahun lebih rendah dari tahun sebelumnya dikarenakan ada beberapa pegawai yang nilai orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinannya menurun dan apabila diambil rata-rata nilainya akan lebih rendah dari tahun sebelumnya. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh atasan dari masing-masing bidang, dan dilakukan pada setiap tahunnya, yang dimulai pada bulan Januari sampai Desember.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kuliatas kerja, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan menerangkan mengenai kejelasan objek yang diteliti.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan dan sekunder. Data primer dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan observasi, serta menyebarkan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang yang berjumlah 47 orang. Karena jumlah populasi yang diamati berjumlah 47 orang, maka untuk

menghasilkan data yang valid maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

2.4 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dimana variabel independen adalah lingkungan kerja fisik dan variabel dependen adalah kualitas kerja.

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisiensi kolerasi, analisis koefisiensi determinasi, dan uji kelayakan model (uji F).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki – Laki	30	63,83
2	Perempuan	17	36,17
Jumlah		47	100,00
Usia (tahun)			
1	20 – 29	5	10,64
2	30 – 39	19	40,43
3	40 – 49	15	31,91
4	50 – 59	7	14,89
5	60 – 69	1	2,13
Jumlah		47	100,00
Pendidikan			
1	SLTA	13	27,66
2	D3	2	4,26
3	S1	18	38,30
4	S2	14	29,79
Jumlah		47	100,00
Golongan/Ruang			
1	II/a	3	6,38
2	II/b	4	8,51
3	II/c	1	2,13
4	II/d	4	8,51
5	III/a	10	21,28
6	III/b	6	12,77
7	III/c	3	6,38
8	III/d	11	23,40
9	IV/a	3	6,38
10	IV/b	1	2,13
11	IV/c	1	2,13
Jumlah		47	100,00
Penghasilan (Rp)			
1	3.000.000 – 3.999.999	22	46,81
2	4.000.000 – 4.999.999	18	38,30
3	5.000.000 – 5.999.999	3	6,38
4	6.000.000 – 6.999.999	4	8,51
Jumlah		47	100,00

Tabel 3 (Lanjutan)

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
	Masa Kerja (tahun)		
1	1 – 5	6	12,77
2	6 – 10	12	25,53
3	11 – 15	11	23,40
4	16 – 20	9	19,15
5	21 – 25	1	2,13
6	26 – 30	6	12,77
7	31 – 35	2	4,26
	Jumlah	47	100,00

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 30-39 tahun, berpendidikan S1, dengan golongan/ruang III/d, penghasilan per bulan Rp 3.000.000,00 – Rp 3.999.999,00, masa kerja 11-15 tahun.

3.2 Uji Instrumen

3.1.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dengan hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item (Pernyataan)	r hitung	r tabel	Keterangan
X.1	0,632	0,288	Valid
X.2	0,595	0,288	Valid
X.3	0,819	0,288	Valid
X.4	0,808	0,288	Valid
X.5	0,798	0,288	Valid
X.6	0,797	0,288	Valid
X.7	0,454	0,288	Valid
X.8	0,687	0,288	Valid
X.9	0,669	0,288	Valid
X.10	0,592	0,288	Valid
X.11	0,416	0,288	Valid
X.12	0,576	0,288	Valid
X.13	0,362	0,288	Valid
X.14	0,804	0,288	Valid
X.15	0,302	0,288	Valid
X.16	0,304	0,288	Valid
X.17	0,659	0,288	Valid
X.18	0,653	0,288	Valid

Sumber: Data Olahan, 2020

Pada Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang dilakukan untuk variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan hasil yang valid, karena syarat yang harus dipenuhi agar kuesioner dikatakan valid adalah nilai r hitung > r tabel dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid. Adapun pernyataan yang memiliki nilai validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 3 dengan nilai r hitung sebesar 0,819, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai validitas terendah adalah pernyataan nomor 15 dengan nilai r hitung 0,302.

Sedangkan hasil uji validitas untuk variabel kualitas kerja dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja

Item (Pernyataan)	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,634	0,288	Valid
Y.2	0,829	0,288	Valid
Y.3	0,760	0,288	Valid
Y.4	0,822	0,288	Valid
Y.5	0,803	0,288	Valid

Y.6	0,847	0,288	Valid
Y.7	0,790	0,288	Valid
Y.8	0,600	0,288	Valid
Y.9	0,777	0,288	Valid

Tabel 5 (Lanjutan)

Item (Pernyataan)	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.10	0,825	0,288	Valid
Y.11	0,913	0,288	Valid
Y.12	0,718	0,288	Valid
Y.13	0,768	0,288	Valid

Sumber: Data Olahan, 2020

Pada Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang dilakukan untuk variabel kualitas kerja menunjukkan hasil yang valid, karena syarat yang harus dipenuhi agar kuesioner dikatakan valid adalah nilai r hitung $>$ r tabel dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan kuesioner dikatakan valid. Adapun pernyataan yang memiliki nilai validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 11 dengan nilai r hitung sebesar 0,913. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai validitas terendah adalah pernyataan nomor 8 dengan nilai r hitung 0,600.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada pernyataan dalam variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan
0,873	18

Sumber: Data Olahan, 2020

Hasil kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Pada Tabel 6 diketahui bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,873, lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam variabel lingkungan kerja fisik adalah reliabel.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas pada pernyataan dalam variabel kualitas kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kerja

Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan
0,944	13

Sumber: Data Olahan, 2020

Pada Tabel 7 menunjukkan nilai cronbach's alpha pada variabel kualitas kerja sebesar 0,944, lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam variabel variabel kualitas kerja adalah reliabel.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai a $mp.sig$ (2-tailed) di atas level of signifikan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.08238469
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.074
	Negative	-.146
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan angka signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah untuk mendiksi nilai dari variabel terikat yaitu kualitas kerja, dengan memperhitungkan nilai variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS (Statistical Package for Social Science). Adapun hasil yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,539	5,251		1,436	.158
	Lingkungan Kerja Fisik	.661	.077	.789	8,621	.000

a. Dependent Variable: KUALITAS KERJA

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan pada Tabel 9 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu: $Y = 7,539 + 0,661X$.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,539, artinya bila lingkungan kerja fisik sama dengan nol (0) maka nilai kualitas kerja sebesar 7,539.
- Nilai koefisien regresi sederhana variabel lingkungan kerja fisik (X) yang diperoleh sebesar 0,661 artinya jika nilai lingkungan kerja fisik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kualitas kerja akan naik sebesar 0,661 satuan.
- Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dengan kualitas kerja, artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat kualitas kerja juga akan meningkat.

3.5 Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kualitas kerja.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.614	5.139

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,789. Untuk mengetahui kuatnya hubungan nilai korelasi maka digunakan tabel pedoman (r) korelasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu lingkungan kerja fisik dengan kualitas kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang menunjukkan hubungan yang kuat.

3.6 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kualitas kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang. Nilai pengaruh tersebut dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Pada Tabel 10 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh adalah sebesar 0,623. Artinya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kualitas kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang adalah sebesar 62,30% dan sisanya sebesar 37,70% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

3.7 Uji Kelayakan Model

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Kelayakan Model ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1962.344	1	1962.344	74.318	.000 ^b
	Residual	1188.209	45	26.405		
	Total	3150.553	46			

Sumber: Data Olahan, 2020

Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar 74,318 > T tabel sebesar 4,07, serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai kualitas kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 30-39 tahun, berpendidikan S1, dengan golongan/ruang III/d, penghasilan per bulan Rp 3.000.000,00 – Rp 3.999.999,00, masa kerja 6-10 tahun.
- Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah: $Y = 7,539 + 0,661X$.
- Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,789. Yang artinya bahwa kedua variabel antara lingkungan kerja fisik dengan kualitas kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang menunjukkan hubungan yang kuat.
- Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,623. Artinya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kualitas kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang adalah sebesar 62,30% dan sisanya sebesar 37,70% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
- Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar 74,318 > T tabel sebesar 4,07, serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai kualitas kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran berikut ini:

- Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang dapat memberikan motivasi pegawai agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dan mewujudkan tempat kerja lebih kondusif.
- Pada penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel-variabel bebas (X) lainnya yang dianggap mempengaruhi variabel kualitas kerja sebagai variabel terikat (Y) seperti variabel kepuasan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi atau sebaliknya menggunakan pendekatan variabel terikat (Y) lainnya yang dianggap dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas (X) seperti variabel kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S Nitisemito, 2019. *Manajemen Personalia*. Jakarta Timur: GHALIA INDONESIA.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang. 2018. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018*, Sintang.100 hal.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang. 2019. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019*, Sintang.116 hal.

- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang. 2020. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020*, Sintang.98 hal.
- Ceswirdani, Henny Sjafitri, Yuni Candra. 2017 Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017.
- Dwi Silvia Eka S, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 40 No.1 November 2016.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada
- Gozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21* Edisi Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro.
- HASIBUAN, M. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Lupiyoadi, R. d. 2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, TB Sjafri. 2009. *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*.Cetakan Kedua. Bogor: IPB Press
- Nela Prima Rahmawati, Bambang Swasto, Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.8 No. 2 Maret 2014| .
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakankeempat , PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Susilo Martoyo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Virgiyanti, Bambang Swasto Sunuharyo, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61 No. 2 Agustus 2018.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kualitas Kerja (Pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang Tahun 2018 - 2020)

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	6%
2	jurnal.unka.ac.id Internet Source	4%
3	Sumiyati 1, Jakaria 1. "PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN MEMBELI MOBIL HONDA PADA HONDA DAYA MOTOR DI KOTA PONTIANAK", JURNAL MANAJEMEN MOTIVASI, 2017 Publication	3%
4	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	2%
5	jurnal.untan.ac.id Internet Source	2%
6	journal.ikopin.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On