

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara. Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara merupakan sebuah Lembaga Pemerintahan Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas negara di bidang pencegahan, penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya. BNN dipimpin oleh seorang kepala pimpinan yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara berlokasi di di Jl. Balai Pom No.1, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Prov. Sumatera Utara (20371). Badan Narkotika Nasional (BNN) diresmikan pada tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelligen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing. Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara pada saat ini bergerak dalam bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi, dan pemberantasan penyalahgunaan narkotika dan obat-obatan berbahaya. Badan

Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara terdiri dari dua kantor bagian yaitu kantor bagian pemberantasan dan kantor bagian umum. Kantor bagian pemberantasan terdiri dari 29 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 13 POLRI, 4 PPNPN BNNP Sumut, 3 PPNPNN Pusat dan 10 BKO BRIMOB yang mengurus dan bertanggung jawab untuk melayani terkait laporan-laporan dari masyarakat mengenai penyalahgunaan narkotika dan obat-obatan berbahaya. Sedangkan kantor bagian umum yang terdiri dari 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 20 PPNPN BNNP Sumut yang bertanggung jawab mengurus berkas atau dokumen serta administrasi perusahaan. Dan 4 karyawan bagian pengamanan (*security*).

4.2. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian ini ada beberapa persiapan yang dilakukan yaitu melakukan persiapan administrasi yang merupakan persiapan untuk perizinan penelitian sebelum penelitian ini dimulai dan mempersiapkan surat pengantar riset penelitian. Setelah persiapan administrasi tersebut dilakukan, selanjutnya melaksanakan persiapan alat ukur penelitian.

4.2.1. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi penelitian ini dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian yaitu mengurus perizinan penelitian di tempat penelitian ini akan dilakukan yaitu di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara. Prosedur perizinan penelitian ini dimulai dengan meminta izin terlebih dahulu

kepada pihak Personalia Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara agar diberikan izin untuk melakukan penelitian di organisasi tersebut. Setelah itu peneliti mengurus surat pengantar penelitian dari Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Potensi Utama untuk ditujukan kembali kepada pihak Personalia Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara agar segera memberikan surat izin untuk melakukan penelitian.

4.2.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah persiapan skala untuk kinerja pegawai dan skala lingkungan kerja. Setiap pernyataan diberikan empat (4) kategori jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Pada aitem pernyataan *favourable*, pilihan jawaban SS akan mendapatkan skor 4, S mendapatkan skor 3, TS mendapatkan skor 2, dan STS mendapatkan skor 1. Selanjutnya untuk aitem pernyataan *unfavourable*, pilihan jawaban SS akan mendapatkan skor 1, S mendapatkan skor 2, TS mendapatkan skor 3, dan STS mendapatkan skor 4.

1. Skala Lingkungan kerja

Skala lingkungan kerja ini tersusun dari aitem-aitem pernyataan yang dijabarkan berdasarkan pada aspek-aspek lingkungan kerja menurut Tiffin dan Cormick (dalam Handayani, 2014) yang terdiri dari, lingkungan kerja fisik dan lingkungan psikososial. Skala lingkungan kerja ini bertujuan untuk mengukur lingkungan kerja pegawai. Berikut tabel penyebaran butir-butir pernyataan skala lingkungan kerja.

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala Lingkungan Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Butir		Jlh
		Favou- rable	Unfavou- rable	
1. Lingkungan kerja fisik	1. Memiliki peralatan kerja yang bisa digunakan dan lengkap	1, 2	3, 4	4
	2. Memiliki sirkulasi udara yang baik di sekitar tempat kerja	5, 6	7, 8	4
	3. Memiliki penerangan yang baik di sekitar lingkungan tempat bekerja	9, 13	10, 12	4
	4. Memiliki tingkat kebisingan yang minim	11, 15	14, 16	4
	5. Memiliki tata ruangan kerja yang baik di sekitar tempat kerja	17, 20	18, 19	4
2. Lingkungan psikososial	1. Memperhatikan kebutuhan pekerja dengan baik	21, 23	22, 24	4
	2. Memiliki Norma kerja kelompok yang baik	25, 27	26, 28	4
	3. Memiliki peran dan sikap bertanggung jawab di dalam pekerjaan	29, 30	31, 32	4
	4. Menjalni hubungan baik antar sesama rekan kerja	33, 36	34, 37	4
	5. Menjalni hubungan baik antar pegawai dengan atasan	35, 39	38, 40	4
Jumlah		20	20	40

2. Skala Kinerja Pegawai

Skala kinerja pegawai ini terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang didapatkan dari penjabaran aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2015) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan hubungan antar perseorangan. Berikut adalah tabel penyebaran butir-butir pernyataan skala kinerja pegawai pada saat uji coba.

Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala Kinerja Pegawai

Aspek	Indikator	Nomor Butir		Jlh
		Favou- rable	Unfavou- rable	
1. Kualitas	1. Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan	1, 3	2, 4	4
	2. Mengeluarkan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	5, 7	6, 8	4
2. Kuantitas	1. Banyaknya jumlah pekerjaan yang dicapai pegawai	9, 11	10, 12	4
	2. Memiliki target pekerjaan	13, 14	17, 16	4
3. Ketetapan waktu	1. Disiplin dalam bekerja	15, 19	18, 20	4
	2. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	22, 23	24, 25	4
4. Efektivitas (<i>effectiveness</i>)	1. Adanya prestasi kerja yang dimiliki pegawai	21, 27	26, 28	4
	2. Pemanfaatan sumber daya	29, 31	30, 32	4
5. Hubungan antar perseorangan (<i>interpersonal Impact</i>)	1. Saling membantu dalam mengerjakan tugas pekerjaan	33, 37	34, 35	4
	2. Saling menghargai antar sesama rekan kerja	36, 39	38, 40	4
Jumlah		20	20	40

4.3. Uji Coba Alat Ukur/Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan pada tanggal 29 Juni 2022. Pegawai yang dijadikan sampel adalah pegawai yang ada di kantor bagian umum dan kantor bagian pemberantasan berjumlah 86 orang. Selanjutnya pada tanggal 01 Juli 2022 dilakukan pengecekan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul untuk dilakukan pengolahan data.

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan dengan cara mendatangi pegawai yang menjadi sampel penelitian. Sebelum penelitian dimulai, peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan dari kedatangan peneliti, dan memberikan intruksi atau petunjuk bagaimana cara pengisian skala penelitian.

Peneliti juga menjelaskan kepada pegawai bahwa penelitian ini hanya sebatas untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan tidak akan mempengaruhi pekerjaan mereka, sehingga diharapkan agar para pegawai tersebut dapat memberikan jawaban yang sebenarnya.

Setelah pengambilan data penelitian dari 86 orang yang menjadi sampel penelitian, selanjutnya peneliti melakukan skoring terhadap kedua skala yang diteliti. Pertama peneliti memberikan kunci jawaban yang sesuai dengan pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*, dan melakukan penyekoran dengan nilai-nilai yang sudah ditetapkan untuk setiap pernyataan. Kemudian nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam tabulasi data *Microsoft Excel*, sehingga didapat nilai total untuk skala lingkungan kerja (X) dan skala kinerja pegawai (Y). Setelah memperoleh data penelitian tersebut, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari kedua skala tersebut.

Berdasarkan hasil uji coba skala lingkungan kerja terdapat 2 butir pernyataan yang gugur dan 38 butir pernyataan yang valid dari 40 butir pernyataan. Butir yang valid memiliki koefisien korelasi antara $r_{hit} = 0,318$ sampai $r_{hit} = 0,638$.

**Tabel 4.3 reliabilitas
Lingkungan Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	38

Berdasarkan uji reliabilitas yang menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh hasil $r_{11} = 0,899$; yang artinya skala lingkungan kerja ini reliabel. Berikut ini adalah tabel distribusi penyebaran butir pernyataan skala lingkungan kerja setelah uji coba.

Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Nomor Butir				Jlh
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1. Lingkungan kerja fisik	1. Memiliki peralatan kerja yang bisa digunakan dan lengkap	3	1	2, 4	-	4
	2. Memiliki sirkulasi udara yang baik disekitar tempat kerja	5, 7	-	6, 8	-	4
	3. Memiliki penerangan yang baik disekitar lingkungan tempat bekerja	9, 11	-	10, 12	-	4
	4. Memiliki tingkat kebisingan yang minim	13, 15	-	14, 16	-	4
	5. Memiliki tata ruangan kerja yang baik disekitar tempat kerja	17, 20	-	18, 19	-	4
2. Lingkungan psikososial	1. Memperhatikan kebutuhan pekerja dengan baik	21, 23	-	22, 24	-	4
	2. Memiliki Norma kerja kelompok yang baik	25, 27	-	26, 28	-	4
	3. Memiliki peran dan sikap bertanggung jawab didalam pekerjaan	29, 30	-	31	32	4
	4. Menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja	33, 36	-	34, 37	-	4
	5. Menjalin hubungan baik antar pegawai dengan atasan	35, 39	-	38, 40	-	4
Jumlah		19	1	19	1	38

Kemudian berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada skala kinerja pegawai, seluruh butir pernyataan valid yaitu sebanyak 40 aitem. Butir yang valid memiliki koefisien korelasi antara $r_{hit} = 0,282$ sampai $r_{hit} = 0,662$.

Tabel 4.5 Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	40

Berdasarkan uji reliabilitas yang menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh hasil $r_{11} = 0,896$; yang artinya skala kinerja pegawai ini reliabel. Berikut

ini adalah tabel distribusi penyebaran butir pernyataan skala kinerja pegawai setelah uji coba.

Tabel 4.6 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kinerja Pegawai Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Nomor Butir				Jlh
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1. Kualitas	1. Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan	1, 3	-	2, 4	-	3
	2. Mengeluarkan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	5, 7	-	6, 8	-	4
2. Kuantitas	1. Banyaknya jumlah pekerjaan yang dicapai pegawai	9, 11	-	10, 12	-	4
	2. Memiliki target pekerjaan	13, 14	-	16, 17	-	4
3. Ketetapan waktu	1. Disiplin dalam bekerja	15, 19	-	18, 20	-	4
	2. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	22, 23	-	24, 25	-	4
4. Efektivitas (<i>effectiveness</i>)	1. Adanya prestasi kerja yang dimiliki pegawai	21, 27	-	26, 28	-	4
	2. Pemanfaatan sumber daya	29, 31	-	30, 32	-	3
5. Hubungan antar perseorangan (<i>interpersonal Impact</i>)	1. Saling membantu dalam mengerjakan tugas pekerjaan	33, 37	-	34, 35	-	4
	2. Saling menghargai antar sesama rekan kerja	36, 39	-	38, 40	-	4
Jumlah		20	-	20	-	40

4.4. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam membuat generalisasi dari data yang sudah dikumpulkan maka digunakan statistik deskriptif untuk mengeksplorasinya, membuat kesimpulan dan mendeskripsikan data tersebut. Kecenderungan memusat dan penyebaran data hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Penelitian

		Statistics	
		Lingkungan kerja	Kinerja kerja pegawai
N	Valid	86	86
	Missing	0	0
Mean		97.00	103.24
Median		97.00	103.00
Mode		114	102
Std. Deviation		10.125	9.764
Minimum		76	80
Maximum		114	120

4.4.1. Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X)

Data lingkungan kerja (X) memiliki banyak data (N) sebanyak 86 responden diperoleh skor tertinggi adalah 114 dan skor terendah adalah 76; rata-rata sebesar 97,00; modus sebesar 114; median sebesar 97,00 dan standar deviasi sebesar 10,125.

4.4.2. Deskripsi Data Kinerja Pegawai (Y)

Dari variabel kinerja pegawai (Y) yang memiliki banyak data (N) sebesar 86 responden diperoleh skor tertinggi adalah 120 dan skor terendah adalah 80; rata-rata sebesar 103,24; modus sebesar 102; median sebesar 103,00 dan standar deviasi sebesar 9,764.

4.5. Uji Asumsi

4.5.1. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji normalitas sebaran ini untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai

signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Duli, 2019). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	97,00	0,091	10,125	0,078	Normal
Kinerja pegawai	103,24	0,091	9,764	0,077	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Nilai Kolmogorov-Smirnov

SD = Standar Deviasi

Sig = Signifikansi

4.5.2. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F	Sig	Keterangan
X – Y	57,252	0,000	Linier

Keterangan :

- X = Lingkungan kerja
- Y = Kinerja pegawai
- F = Koefisien Linearitas
- Sig = Signifikansi

4.6. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *Product Moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin buruk kinerja pegawai.

Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,637$; $\text{sig} < 0,000$. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima. Berikut ini tabel rangkuman perhitungan *r Product Moment*.

Tabel 4.10 Rangkuman Perhitungan *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det (r^2)	Sig	BE%	Ket
X – Y	0,637	0,405	0,000	40,5	SS

Keterangan :

- X = Lingkungan kerja
- Y = Kinerja pegawai
- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dengan Y
- r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y
- Sig = Signifikansi

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

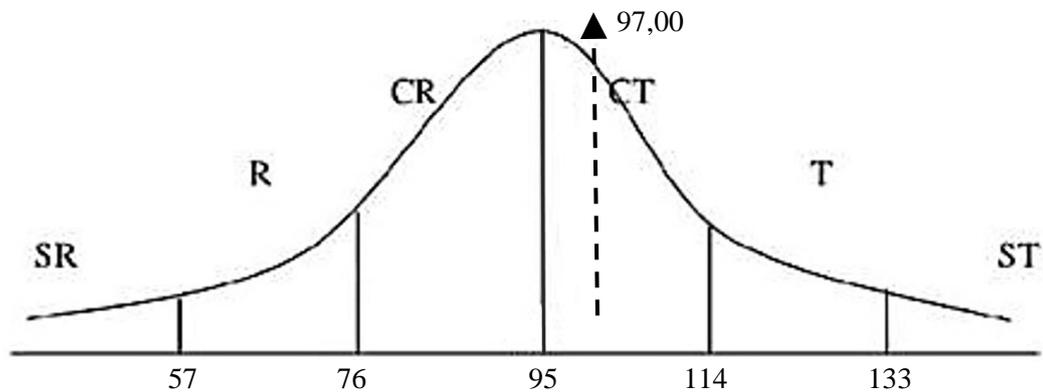
SS = Sangat signifikan

Dari tabel di atas diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 40,5%. Ini berarti masih terdapat 59,5% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja pegawai selain lingkungan kerja, di antaranya adalah kemampuan dari suatu perusahaan untuk memberikan segala sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.7. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kinerja pegawai, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Dari besarnya bilangan SD masing-masing variabel, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian bila mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik tidak melebihi bilangan SD maka, variabel tersebut dinyatakan sedang.

Untuk variabel lingkungan kerja, jumlah butir pernyataan yang dipakai adalah sebanyak 38 butir yang diformat dengan skala *Likert* dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(38 \times 1) + (38 \times 4)\} : 2 = 95$; dan standar deviasi hipotetiknya adalah $\{(38 \times 4) - (38 \times 1)\} : 6 = 19$.



Gambar 4.1 Curve Mean Hipotetik dan Mean Empirik Lingkungan Kerja

Keterangan:

SR = Jika mean empirik lebih kecil dari 57 dinyatakan lingkungan kerja sangat rendah (SR)

R = Jika mean empirik lebih kecil dari 76 dinyatakan lingkungan kerja rendah (R)

CR = Jika mean empirik lebih kecil dari 95 dinyatakan lingkungan kerja cenderung rendah (CR)

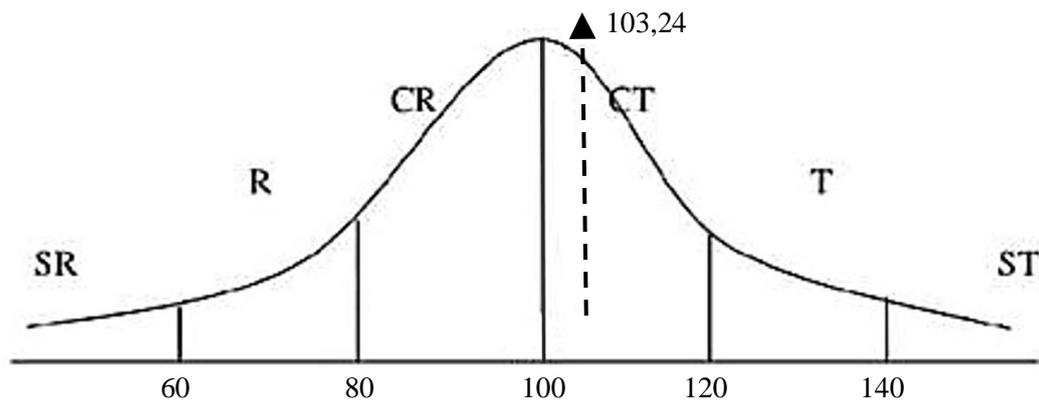
CT = Jika mean empirik lebih besar dari 95 dinyatakan lingkungan kerja cenderung tinggi (CT)

T = Jika mean empirik lebih besar dari 114 dinyatakan lingkungan kerja tinggi (T)

ST = Jika mean empirik lebih kecil dari 133 dinyatakan lingkungan kerja sangat tinggi (ST)

Diketahui dari gambar curve di atas, nilai mean hipotetik sebesar 95 dan nilai mean empirik dari lingkungan kerja sebesar 97,00. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tergolong cukup tinggi, karena mean hipotetik < mean empirik, dan besar selisihnya adalah 2,00 yang tidak melebihi bilangan SD yaitu 10,125.

Kemudian untuk variabel kinerja pegawai, jumlah butir yang dipakai adalah 40 butir pernyataan yang juga diformat dengan skala Likert dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(40 \times 1) + (40 \times 4)\} : 2 = 100$; dan standar deviasi hipotetiknya adalah $\{(40 \times 4) - (40 \times 1)\} : 6 = 20$.



Gambar 4.2 Curve Mean Hipotetik dan Mean Empirik Kinerja Pegawai

Keterangan:

- SR = Jika mean empirik lebih kecil dari 60 dinyatakan kinerja pegawai sangat rendah (SR)
- R = Jika mean empirik lebih kecil dari 80 dinyatakan kinerja pegawai rendah (R)
- CR = Jika mean empirik lebih kecil dari 100 dinyatakan kinerja pegawai cenderung rendah (CR)
- CT = Jika mean empirik lebih besar dari 100 dinyatakan kinerja pegawai cenderung tinggi (CT)
- T = Jika mean empirik lebih besar dari 120 dinyatakan kinerja pegawai tinggi (T)
- ST = Jika mean empirik lebih kecil dari 140 dinyatakan kinerja pegawai sangat tinggi (ST)

Berdasarkan data, untuk variabel kinerja pegawai diperoleh nilai mean hipotetik sebesar 100 dan nilai mean empirik sebesar 103,24. Dengan demikian

untuk variabel kinerja pegawai juga tergolong cukup tinggi, karena mean hipotetik < mean empirik, dan besar selisihnya adalah 3,24 yang melebihi bilangan SD yaitu 9,764.

4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *Product Moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin buruk pula kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,637$; $\text{sig} < 0,000$ dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 40,5%. Ini berarti masih terdapat 59,5% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja pegawai selain lingkungan kerja, di antaranya adalah kemampuan dari suatu perusahaan untuk memberikan segala sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja memberi dampak langsung bagi pegawai di tempat kerja yang memiliki hubungan terhadap kinerja termasuk keinginan pegawai untuk bekerja. Faktor kinerja selain dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi juga dipengaruhi oleh kondisi fisik pekerjaan. Kondisi fisik pekerjaan meliputi lingkungan kerja yang baik, nyaman, tenang sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai.

Marliani (2015) menyatakan bahwa, kondisi fisik pekerjaan merupakan

serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan dari pegawai yang bekerja didalamnya. Kondisi kerja yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik, yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik. Kondisi kerja meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan manusiawi merupakan salah satu faktor pendorong semangat dan efisiensi kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja buruk akan menimbulkan penyakit akibat dari kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Di samping dampaknya terhadap prestasi kerja, kondisi kerja fisik memiliki dampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja (Munandar, dalam kemala, 2018). Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan saling seimbang. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin baik dan kinerja pegawai akan baik sehingga tujuan dari organisasi (dalam hal ini Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara) dapat tercapai dengan baik.

Hasil lainnya yang diperoleh dari penelitian ini adalah lingkungan kerja yang dimiliki pegawai terhadap kinerja pegawai yang tergolong cukup tinggi dengan berdasarkan data lingkungan kerja mean hipotetik < mean empirik ($95 < 97$) dan besar selisihnya adalah 2,00 yang tidak melebihi bilangan SD yaitu 10,125.

Sedangkan untuk kinerja pegawai mean hipotetik < mean empirik ($100 < 103,24$) dan besar selisihnya adalah 3,24 yang melebihi bilangan SD yaitu 9,764 yang tergolong cukup tinggi.