



The Influence Of Facilities And Work Environment On Employee Performance At The Mulak Sub-District Office A Whole Bunch Of Cabbage

Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mulak Sebingkai Kab Lahat

Maya Julia ¹⁾; Kasinem ²⁾; M.Pahlan ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ majuliamaya25@gmail.com ; ²⁾ Kasinem.stie@gmail.com ; ³⁾ m.pahlan.serelo@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Oktober 2025]

Revised [12 Januari 2026]

Accepted [17 Januari 2026]

KEYWORDS

Facilities, Work Environment, and Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mulak Sebingkai Kabupaten Lahat baik secara parsial ataupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kuantitatif dengan menggunakan metode sensus dalam penentuan sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 41 orang yang dijadikan responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian didapat persamaan regresi $Y = 2,032 + 0,309 X_1 + 0,635 X_2 + e$, berarti bila tanpa adanya variabel Fasilitas (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,032. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,752, berarti variabel-variabel bebas (independen) mempunyai sumbangan dengan variabel dependen sebesar 75,2 % dan sisanya 24,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 25.0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 57,750 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,245 dengan demikian $57,750 > 3,245$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa variabel Fasilitas (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai T_{tabel} sebesar 1,685. Dengan membandingkan nilai T_{hitung} dan T_{tabel} maka dapat disimpulkan: variabel Fasilitas (X_1) dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,096 > 1,685$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,444 > 1,685$, maka variabel Fasilitas (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Camat Mulak Sebingkai Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Facilities and Work Environment on Employee Performance at the Mulak Sebingkai Sub-district Office, Lahat Regency either partially or simultaneously. This study is a quantitative associative research using the census method in determining the sample. The sample used in this study amounted to 41 people who were used as research respondents. Based on the results of the study, the regression equation $Y = 2.032 + 0.309 X_1 + 0.635 X_2 + e$, means that without the variables Facility (X_1) and Work Environment (X_2), the Employee Performance (Y) is 2.032. The value of the determination coefficient (R^2) is 0.752, meaning that the independent variables have a contribution with the dependent variable of 75.2% and the remaining 24.8% is influenced by other factors that were not studied by the author. Based on the results of SPSS processing version 25.0, the F_{cal} value was obtained of 57.750 while the F_{table} value was 3.245 thus $57.750 > 3.245$, then H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning that the variables of Facility (X_1) and Work Environment (X_2) together have a significant effect on Employee Performance (Y). The T_{table} value is 1.685. By comparing the values of T_{cal} and T_{table} it can be concluded: the Facility variable (X_1) with the value of $T_{cal} > T_{table}$ or $2.096 > 1.685$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. Work Environment (X_2) with a T_{cal} value of $> T_{table}$ or $4.444 > 1.685$, then the variables of Facilities (X_1) and Work Environment (X_2) have a partial effect on Employee Performance (Y) at the Mulak Sebingkai Sub-district Office, Lahat Regency

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti kebersihan, tata letak ruang, pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan umum, serta kondisi non-fisik seperti hubungan antarpegawai, budaya organisasi, dan suasana psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan meminimalkan gangguan yang menghambat konsentrasi. Sebaliknya, lingkungan yang kotor, berantakan, dan tidak terawat dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan kinerja, bahkan menyebabkan masalah kesehatan yang berdampak pada penurunan kinerja. Permasalahan tersebut juga ditemukan dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya di Kantor Camat Mulak Sebingkai. Kondisi di Kantor Camat Mulak Sebingkai menunjukkan adanya kendala terkait fasilitas dan lingkungan kerja yang berdampak negatif pada kinerja pegawai. Fasilitas yang

terbatas, seperti tidak tersedianya sistem pengeras suara internal seperti wireless, kurangnya alat kebersihan, dan pasokan air yang tidak mencukupi, menghambat kelancaran operasional dan perawatan lingkungan kerja. Selain itu, kondisi ruang parkir yang beralaskan tanah menyebabkan kesulitan terutama saat musim hujan, menciptakan kesan kurang profesional dan tidak terawat, yang dapat memengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan.

Kebersihan yang kurang terjaga, seperti banyaknya daun kering yang tidak dibersihkan secara rutin, diperparah oleh keterbatasan sumber daya manusia, khususnya petugas kebersihan yang sudah berusia lanjut, turut menurunkan kenyamanan lingkungan kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang terawat juga terlihat dari banyaknya tanaman dan daun yang tumbuh tanpa pemangkasan maupun pembersihan secara rutin, sehingga mengurangi kerapian dan kenyamanan di area kantor. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan berbagai kendala yang berujung pada penurunan kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam kondisi tidak nyaman dan kurang didukung fasilitas memadai cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang optimal dan menghambat pencapaian tujuan organisasi di tingkat kecamatan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Fasilitas

Menurut (Irfan, 2020) Fasilitas adalah sebuah benda yang mempermudah pelanggan dalam bisnis di bidang jasa, jadi seluruh fasilitas yang tersedia yakni: design interior and exterior, kelengkapan, fasilitas, dan kebersihan fasilitas harus dijaga terutama yang terkait erat secara langsung terhadap pelanggan dengan apa yang diterima atau dirasakan.

Menurut (Asron, 2020) indikator fasilitas adalah:

1. Pemikiran / perencanaan spasial, meliputi segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan kualitas dan corak untuk digabungkan dan dibuat secara benar untuk merangsang reaksi pengetahuan maupun reaksi emosional oleh pelanggan dan orang yang mengamatinya.
2. Perencanaan tempat, dalam hal ini meliputi perancangan / perencanaan mengenai interior dan desain.
3. Perlengkapan/perabotan, mempunyai fungsi untuk sarana yang memberikan kesenangan, serta sebagai hiasan dan sebagai prasarana lain bagi pemanfaatan barang.
4. Tata cahaya dan corak, meliputi pemberian warna dan pembangunan.
5. Pesan yang disampaikan ilustratif bagian yang penting dan memiliki kaitan pada poin ini adalah tampilan bentuk, penempatan, penyeleksi formal fisik, dalam hal memilih warna, tata cahaya, dan penampilan symbol atau tanda yang digunakan.
6. Elemen pendukung, meliputi tambahan fasilitas selain fasilitas utama.

Pengertian Lingkungan kerja

Menurut (et.ai, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan Menurut (Sedarmayanti, 2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja karyawan, yang mempengaruhi setiap kondisi lingkungan kerja karyawan.
2. Suhu udara Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara disetiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara diruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja.
4. Penggunaan warna Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan.
5. Ruang yang dibutuhkan Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja *Warkability* meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dan pegawai lainnya Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.



METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan rancangan pendekatan asosiatif kuantitatif . Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah fasilitas (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y). Menurut (Sugiyono, 2019) adalah menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek / subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya. Dari definisi tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor camat mulak sebingkai berjumlah 41 orang. Dalam kaitannya pengambilan sampel ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode pengumpulan data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor camat mulak sebingkai berjumlah 41 orang yang dijadikan responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's alpha* > 0,60. Untuk menguji reabilitas instrumen menggunakan analisis SPSS 25,0. Adapun hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel masing-masing variabel:

Tabel 1 Hasil Uji Relibilitas Fasilitas (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

Sumber: Data diolah 2025

Dari keterangan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa variabel Fasilitas (X₁) memiliki *cronbach alpha* > 0,60, dengan demikian variabel Fasilitas (X₁) dapat dikatakan reliabel.

Lingkungan kerja (X₂)

Tabel 2 Hasil Uji Relibilitas Lingkungan kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	10

Sumber: Data diolah 2025

Dari keterangan tabel 2 di atas dapat diketahuibahwa variabel Lingkungan kerja (X₂) memiliki *cronbach alpha*>0,60, dengan demikian variabel Lingkungan kerja (X₂) dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Relibilitas Kinerja pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

Sumber: Data diolah 2025

Dari keterangan tabel 3 di atas dapat diketahuibahwa variabel Kinerja pegawai(Y) memiliki *cronbach alpha*>0,60, dengan demikian variabel Kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan reliabel

Uji Normalitas Data

Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig > 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 25,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Fasilitas	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
N		41	41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.90	40.24	40.20
	Std. Deviation	5.073	5.229	5.395
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.116	.096
	Positive	.072	.079	.078
	Negative	-.134	-.116	-.096
Test Statistic		.134	.116	.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c	.188 ^c	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

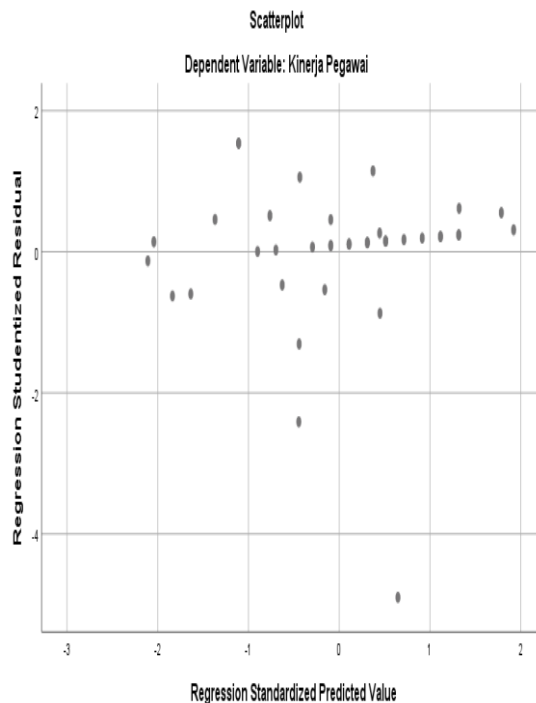
Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4 diatas menggunakan SPSS 25.0 yaitu dengan membandingkan nilai sig > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Pada hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Fasilitas (X₁) mempunyai nilai sig 0,60 > 0,05 maka data berdistribusi normal. Untuk variabel Lingkungan kerja (X₂) mempunyai nilai sig 0,188 > 0,05 maka data berdistribusi normal. Untuk variabel Kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai sig 0,200 > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan terhadap penelitian inidiperoleh sebagai berikut :

Gambar 1 Hasil Uji HeterokedastisitasGrafik Scatterplot



Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan grafik scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data penelitian ini.



Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

		Statistics		
		Fasilitas	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
N	Valid	41	41	41
	Missing	1	1	1
Mean		40.90	40.24	40.20
Std. Error of Mean		.792	.817	.843
Median		41.00	41.00	41.00
Mode		39 ^a	40 ^a	41
Std. Deviation		5.073	5.229	5.395
Variance		25.740	27.339	29.111
Range		20	20	20
Minimum		30	30	30
Maximum		50	50	50
Sum		1677	1650	1648

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data diolah 2025

a. Deskripsi Penelitian Variabel Fasilitas (X_1)

Deskripsi data dari variabel Fasilitas (X_1) dari data diatas diperoleh rata-rata hitung (mean) sebesar 40,90 , titik tengah (median) sebesar 41,00 , nilai yang sering muncul (mode) sebesar 39, simpangan baku (standart deviation) sebesar 5,073, tingkat penyebaran data (variance) sebesar 25,740, rentangan (range) sebesar 20, skor minimum dari data (min) sebesar 30, maksimum dari data (max) sebesar 50 dan sum sebesar 1677.

b. Deskripsi Penelitian Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Deskripsi data dari variabel Lingkungan kerja (X_2) dari data diatas diperoleh rata-rata hitung (mean) sebesar 40,24 , titik tengah (median) sebesar 41,00 , nilai yang sering muncul (mode) sebesar 40, simpangan baku (standart deviation) sebesar 5,229, tingkat penyebaran data (variance) sebesar 27,339 , rentangan (range) sebesar 20, skor minimum dari data (min) sebesar 30, maksimum dari data (max) sebesar 50 dan sum sebesar 1650.

c. Deskripsi Penelitian Variabel Kinerja pegawai (Y)

Deskripsi data dari variabel Kinerja pegawai (Y) dari data diatas diperoleh rata-rata hitung (mean) sebesar 40,20 , titik tengah (median) sebesar 41,00 , nilai yang sering muncul (mode) sebesar 41, simpangan baku (standart deviation) sebesar 5,395, tingkat penyebaran data (variance) sebesar 29,111 , rentangan (range) sebesar 20, skor minimum dari data (min) sebesar 30, maksimum dari data (max) sebesar 50 dan sum sebesar 1648.

Regresi Linier Berganda

Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Mulak Sebingkai Kabupaten Lahat, maka digunakan persamaan regresi dan korelasi dengan menggunakan program SPSS 25.0 dengan persamaan: $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.032	3.639		.558	.580
	Fasilitas	.309	.147	.290	2.096	.043
	Lingkungan Kerja	.635	.143	.615	4.444	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah disajikan pada tabel 4.14 diatas, persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = 2,032 + 0,309 X_1 + 0,635 X_2 + e$$

1. α = Apabila Fasilitas (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada atau sama dengan nol atau dianggap konstan maka tingkat Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Mulak Sebingkai Kabupaten Lahat sebesar 2,032.
2. X_1 = Koefisien regresi sebesar 0,309, artinya bahwa setiap ada peningkatan variabel Fasilitas (X_1) sebesar satu-satuan maka meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,309 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
3. X_2 = Koefisien regresi sebesar 0,635, artinya bahwa setiap ada peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,635 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan

Uji Regresi Korelasi

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.739	2.754
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data diolah 2025

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai r (regresi korelasi) sebesar 0,867 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel fasilitas dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Kecamatan Mulak Sebingkai Kabupaten Lahat yang berjumlah 41 orang adalah 86,7 %. Hubungan ini secara statistik tergolong kuat sesuai dengan tabel pedoman penafsiran regresi korelasi.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan: Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh Fasilitas (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh Fasilitas (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.032	3.639		.558	.580
	Fasilitas	.309	.147	.290	2.096	.043
	Lingkungan Kerja	.635	.143	.615	4.444	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas dengan pengujian secara parsial (uji t) didapat:

1. Nilai T_{hitung} untuk variabel Fasilitas (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,096 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1,685 dengan demikian $2,096 > 1,685$ atau nilai pvalue $0,043 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh Fasilitas (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan dari variabel Fasilitas (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)
2. Nilai T_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,444 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1,685 dengan demikian $4,444 > 1,685$ atau nilai pvalue $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji f) digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).



Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	876.172	2	438.086	57.750	.000 ^b
	Residual	288.267	38	7.586		
	Total	1164.439	40			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas						

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 9 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 57,750 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,245 dengan demikian $57,750 > 3,245$ atau $pvalue\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa variabel Fasilitas (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Keofisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.739	2.754
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel 10 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,752, berarti variabel-variabel bebas (independen) mempunyai sumbangan terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 75,2 % dan sisanya 24,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Fasilitas (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Mulak Sebingkai Kabupaten Lahat
2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Mulak Sebingkai Kabupaten Lahat
3. Fasilitas (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Mulak Sebingkai Kabupaten Lahat

Saran

1. Dengan berpengaruhnya fasilitas terhadap kinerja pegawai di kecamatan mulak sebingkai kabupaten lahat, hendaknya setiap pegawai menjaga fasilitas sarana dan prasarana dengan baik agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan mulak sebingkai kabupaten lahat, untuk itu lingkungan kerja harus diperhatikan dan dijaga dengan baik dalam hal kerjasama dan kekompakan dalam rekan kerja agar setiap pegawai mendapatkan kenyamanan kerja akibat dari lingkungan kerja yang baik dan harmonis.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain dengan tema yang sama guna terus mengembangkan penelitian yang lebih baik dan bervariasi

DAFTAR PUSTAKA

- Aron, N. &. (2020). Kajian Pustaka . 533.
- et.ai, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 122.
- Hendra. (2020). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. 3.
- Ibrahim, e. a. (2021). Indikator Kinerja Karyawan . 319.
- Irfan. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitasterhadap Kepuasan Pelanggan Pada Pt Bpw Indoprima Eka Cakrawala. 84.
- Sedarmayanti. (2021). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Terapan*, 2(4), 2686- 4924.
- Sugiyono. (2019). Pengembangan Hipotesis . 99.
- Sugiyono. (2019). Populasi dan Sampel. 126.