



Pengaruh lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang

The effect of internal work environment, work skills, and rewards on employee performance at the Deli Serdang Regency DPRD Office

**Fanzi Akhma Rozi*, Muhammad Rahmat, Melisa Zuriani Hasibuan, Mutawaqil Bilah
Tumanggor**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah,
Medan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang, baik secara parsial maupun simultan.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi sekaligus sampel berjumlah 82 pegawai yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 25.

Temuan – Lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,546$; $p < 0,001$), keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,230$; $p = 0,029$), dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,619$; $p = 0,001$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan ($F = 15,367$; $p < 0,001$). Nilai R^2 sebesar 0,371 menunjukkan bahwa 37,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model. Berdasarkan nilai Beta terstandar, lingkungan kerja internal merupakan variabel yang paling dominan ($\beta = 0,415$).

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah dan menggunakan tiga variabel independen. Model menjelaskan 37,1% variasi kinerja sehingga masih terdapat 62,9% variasi yang dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Implikasi – Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang perlu menjaga kondisi lingkungan kerja internal yang kondusif, memperkuat program peningkatan keterampilan, dan menerapkan penghargaan yang adil serta konsisten untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kebaruan – Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh simultan lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor publik, yaitu sekretariat lembaga legislatif daerah.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Internal, Keterampilan Kerja, Penghargaan, Kinerja Pegawai

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the effects of the internal work environment, work skills, and rewards on employee performance at the Deli Serdang Regency DPRD Office, both partially and simultaneously.

Design/methodology/approach – This study uses a quantitative associative design. The population and sample consisted of 82 employees selected using saturated sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, observation, interviews, and documentation. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with SPSS 25.

Findings – The internal work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t = 4.546$; $p < 0.001$), work skills have a positive and significant effect ($t = 2.230$; $p = 0.029$), and rewards

have a positive and significant effect ($t = 3.619$; $p = 0.001$). Simultaneously, the three variables have a significant effect ($F = 15.367$; $p < 0.001$). The R^2 value of 0.371 indicates that 37.1% of the variation in employee performance is explained by the model. Based on standardized Beta values, the internal work environment is the most dominant predictor ($\beta = 0.415$).

Research limitations – The study was conducted at a single government institution and examined only three independent variables. The model explains 37.1% of performance variation, leaving 62.9% attributable to other factors outside the model.

Implications – The Deli Serdang Regency DPRD Office should maintain a conducive internal work environment, strengthen employee skill-development programs, and implement fair and consistent reward practices to improve employee performance.

Originality – This study provides empirical evidence on the simultaneous effects of the internal work environment, work skills, and rewards on employee performance in a public-sector regional legislative office context.

Keywords: Internal Work Environment, Work Skills, Rewards, Employee Performance.

Histori Artikel:

Diterima: 29 Juli 2026, Direvisi: 23 September 2026, Disetujui: 28 September 2026, Dipublikasikan: 15 Oktober 2026.

*Penulis Korespondensi:

fanziahmarozi@umnaw.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1434>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam organisasi karena pegawai menjadi penggerak utama pelaksanaan fungsi, pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi. Pada instansi pemerintah, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (Mangkunegara, 2017; Wibowo, 2018).

Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan. Tuntutan pekerjaan yang dinamis membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, dan berkoordinasi secara efektif. Hasil pengamatan awal menunjukkan masih terdapat variasi dalam kinerja pegawai yang diduga berkaitan dengan lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, serta sistem penghargaan.

Lingkungan kerja internal mencakup kondisi fisik dan nonfisik di dalam organisasi, seperti penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, ruang kerja, hubungan antarpegawai, serta dukungan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman serta membantu pegawai bekerja secara lebih optimal (Sedarmayanti, 2017; Nitisemito, 2016). Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan kenyamanan dan efektivitas kerja.

Hasil prasurvei terhadap 30 pegawai menunjukkan adanya persoalan pada aspek penghargaan dan hubungan kerja. Sebanyak 53% responden menyatakan belum merasa dihargai dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kualitas hubungan kerja dan perhatian antarsesama pegawai masih perlu diperkuat agar terbentuk suasana kerja yang lebih kolaboratif.

Keterampilan kerja juga merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja. Pegawai yang memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan tugas akan lebih mampu menyelesaikan

pekerjaan secara cepat, tepat, dan berkualitas. Keterampilan berkembang melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan (Wibowo, 2018). Pada prasurvei, 60% responden menyatakan belum mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tugas atau pekerjaan baru sehingga pengembangan kompetensi menjadi isu penting bagi organisasi.

Penghargaan merupakan bentuk pengakuan organisasi atas kontribusi dan prestasi pegawai, baik berupa imbalan finansial maupun nonfinansial. Penghargaan yang adil dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan dorongan untuk mempertahankan kinerja yang baik (Armstrong, 2020; Hasibuan, 2017). Prasurvei menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih menilai penghargaan finansial belum sesuai dengan beban kerja sehingga mekanisme penghargaan perlu dikelola secara lebih terstruktur dan transparan.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja. Jumang (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kaligis et al. (2019) menunjukkan bahwa keterampilan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Ramadhani (2024) dan Adams (2025) menunjukkan bahwa penghargaan dapat mendorong peningkatan kinerja melalui motivasi dan pengakuan atas prestasi.

Meskipun demikian, pengujian lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan secara bersama-sama pada pegawai Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang masih terbatas. Konteks organisasi sektor publik memiliki karakteristik yang berbeda dari perusahaan swasta karena berhubungan dengan birokrasi, standar pelayanan, dan tanggung jawab publik. Oleh karena itu, pengujian empiris pada konteks ini diperlukan untuk memberikan dasar pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena empiris, hasil prasurvei, dan kajian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang, baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal adalah keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang terdapat di dalam organisasi dan memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik membantu menciptakan kenyamanan, keamanan, dan hubungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017; Nitisemito, 2016). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, kemampuan untuk bekerja, dan hubungan antarpegawai (Sedarmayanti, 2019).

Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diperoleh melalui proses pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman. Keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan membantu pegawai memahami prosedur, beradaptasi terhadap perubahan, dan menyelesaikan tugas secara efektif (Wibowo, 2018). Indikator keterampilan kerja dalam penelitian ini meliputi persepsi, pelaksanaan tanggung jawab individu dan kelompok, serta kemampuan menyelesaikan tugas (Marlina, 2018).

Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk pengakuan yang diberikan organisasi atas prestasi dan kontribusi pegawai. Penghargaan dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial serta

berfungsi sebagai stimulus untuk mempertahankan perilaku kerja yang diharapkan organisasi (Armstrong, 2020; Hasibuan, 2017). Indikator yang digunakan meliputi pengakuan, pujian, penghargaan formal, serta insentif dan imbalan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas pegawai dalam menghasilkan *output* yang berkualitas, tepat waktu, dan mendukung tujuan organisasi (Afandi, 2018; Mangkunegara, 2017). Indikator kinerja dalam penelitian ini meliputi kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian ini menempatkan lingkungan kerja internal (X1), keterampilan kerja (X2), dan penghargaan (X3) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja yang kondusif menyediakan kondisi pendukung, keterampilan kerja memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara kompeten, sedangkan penghargaan memberikan penguatan terhadap pencapaian kerja. Secara teoretis, ketiga faktor tersebut dapat bekerja secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

- H1: Lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang.
 H2: Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang.
 H3: Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang.
 H4: Lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berbentuk skor numerik yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 82 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel penelitian adalah 82 responden. Penelitian dilaksanakan di Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang, Jalan Negara Medan No. 3, Tanjung Garbus Satu, Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian mengukur empat variabel, yaitu lingkungan kerja internal (X1), keterampilan kerja (X2), penghargaan (X3), dan kinerja pegawai (Y). Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja Internal (X1)	Kondisi fisik dan nonfisik di dalam organisasi yang memengaruhi kenyamanan,	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		perilaku, dan pelaksanaan pekerjaan pegawai.	4. Penggunaan warna 5. Ruang yang dibutuhkan 6. Kemampuan untuk bekerja 7. Hubungan antarpegawai (Sedarmayanti, 2019)	
2	Keterampilan Kerja (X ₂)	Kecakapan kerja yang diperoleh melalui pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman sehingga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif (Wibowo, 2018).	1. Persepsi 2. Pelaksanaan tanggung jawab individu dan kelompok 3. Kemampuan menyelesaikan tugas (Marlina, 2018)	Likert
3	Penghargaan (X ₃)	Bentuk pengakuan organisasi atas prestasi dan kontribusi pegawai, baik finansial maupun nonfinansial.	1. Pengakuan 2. Pujian 3. Penghargaan formal 4. Insentif dan imbalan (Armstrong, 2020)	Likert
4	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi (Afandi, 2018).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas	Likert

Sumber: Diadaptasi dari skripsi penelitian, 2026

Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik 82 responden menunjukkan bahwa 37 orang (45%) berjenis kelamin laki-laki dan 45 orang (55%) perempuan. Berdasarkan usia, 51 orang (62%) berada pada kelompok 20–35 tahun dan 31 orang (38%) berusia di atas 35 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, 29 orang (35%) berpendidikan SMA, 46 orang (56%) berpendidikan S1, dan 7 orang (9%) berpendidikan S2. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif dan berpendidikan sarjana.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan *r* tabel sebesar 0,3610 pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Lingkungan Kerja Internal (X1)	X1.1	0,802	0,3610	Valid
	X1.2	0,795	0,3610	Valid
	X1.3	0,801	0,3610	Valid
	X1.4	0,813	0,3610	Valid
Keterampilan Kerja (X2)	X2.1	0,744	0,3610	Valid
	X2.2	0,853	0,3610	Valid
	X2.3	0,950	0,3610	Valid
	X2.4	0,771	0,3610	Valid
Penghargaan (X3)	X3.1	0,844	0,3610	Valid
	X3.2	0,843	0,3610	Valid
	X3.3	0,837	0,3610	Valid
	X3.4	0,800	0,3610	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,865	0,3610	Valid
	Y.2	0,882	0,3610	Valid
	Y.3	0,822	0,3610	Valid
	Y.4	0,808	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Seluruh butir memiliki nilai *r* hitung > 0,3610 sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Internal (X1)	0,812	Reliabel
Keterampilan Kerja (X2)	0,852	Reliabel
Penghargaan (X3)	0,846	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,856	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

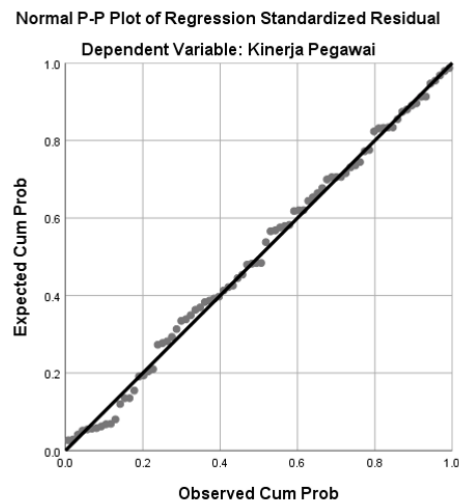
Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada di atas 0,70, yaitu 0,812 untuk lingkungan kerja internal, 0,852 untuk keterampilan kerja, 0,846 untuk penghargaan, dan 0,856 untuk kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan residual model regresi memiliki pola distribusi yang mendekati normal. Penilaian dilakukan melalui grafik *Normal P-P Plot*.

Normal P-P Plot pada Gambar 1 menunjukkan titik-titik residual berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Pola ini mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

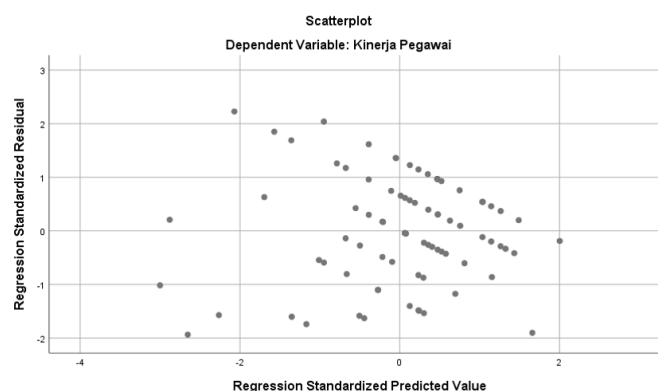
Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Internal	0,965	1,037
Keterampilan Kerja	0,942	1,061
Penghargaan	0,975	1,026

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0, 2026

Variabel lingkungan kerja internal memiliki nilai *Tolerance* 0,965 dan VIF 1,037; keterampilan kerja memiliki nilai *Tolerance* 0,942 dan VIF 1,061; sedangkan penghargaan memiliki nilai *Tolerance* 0,975 dan VIF 1,026. Seluruh nilai memenuhi kriteria sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik *scatterplot* antara nilai prediksi terstandar dan residual terstandar. Model regresi yang baik ditunjukkan oleh titik-titik yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu.



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot pada Gambar 2 menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang teratur. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18,041	4,781	-	3,774	< 0,001	-	-
Lingkungan Kerja Internal	0,259	0,057	0,415	4,546	< 0,001	0,965	1,037
Keterampilan Kerja	0,197	0,088	0,206	2,230	0,029	0,942	1,061
Penghargaan	0,196	0,054	0,329	3,619	0,001	0,975	1,026

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 18,041 + 0,259X_1 + 0,197X_2 + 0,196X_3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 18,041 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika variabel lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan dianggap bernilai nol.
- 2) Koefisien lingkungan kerja internal sebesar 0,259 menunjukkan hubungan positif; setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja internal diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,259 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien keterampilan kerja sebesar 0,197 menunjukkan hubungan positif; setiap kenaikan satu satuan keterampilan kerja diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,197 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien penghargaan sebesar 0,196 menunjukkan hubungan positif; setiap kenaikan satu satuan penghargaan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,196 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dengan $n = 82$ dan tiga variabel independen ($df = 78$), nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,991.

Lingkungan kerja internal memiliki t hitung $4,546 > 1,991$ dengan $p < 0,001$ sehingga H_1 diterima. Keterampilan kerja memiliki t hitung $2,230 > 1,991$ dengan $p = 0,029$ sehingga H_2 diterima. Penghargaan memiliki t hitung $3,619 > 1,991$ dengan $p = 0,001$ sehingga H_3 diterima. Ketiga variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	106,612	3	35,537	15,367	< 0,001

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Residual	180,376	78	2,313		
Total	286,988	81			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0, 2026

Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 15,367 lebih besar daripada F tabel 2,72 dengan $p < 0,001$. Dengan demikian, lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,609	0,371	0,347	1,521

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0, 2026

Nilai R sebesar 0,609 menunjukkan adanya hubungan antara ketiga variabel independen dan kinerja pegawai. Nilai *R Square* sebesar 0,371 berarti 37,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan secara bersama-sama. Sisanya sebesar 62,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,546$; $p < 0,001$) sehingga H1 diterima. Nilai Beta terstandar sebesar 0,415 merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel independen sehingga lingkungan kerja internal menjadi prediktor paling dominan dalam model. Kondisi fisik yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik membantu pegawai berkonsentrasi, berkoordinasi, dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan Jumang (2019) dan Hanaysha (2016) yang menunjukkan pentingnya lingkungan kerja bagi perilaku dan kinerja pegawai.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 2,230$; $p = 0,029$) sehingga H2 diterima. Kemampuan memahami pekerjaan, menjalankan tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas membantu pegawai menghasilkan pekerjaan yang lebih tepat, cepat, dan sesuai standar. Hasil ini mendukung Kaligis et al. (2019) yang menemukan bahwa keterampilan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai

Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 3,619$; $p = 0,001$) sehingga H3 diterima. Pengakuan, pujian, penghargaan formal, serta insentif dan imbalan dapat menjadi penguatan atas perilaku kerja yang baik dan mendorong pegawai mempertahankan prestasi. Temuan ini sejalan dengan Ramadhani (2024) dan Adams (2025) yang menegaskan bahwa sistem penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Internal, Keterampilan Kerja, dan Penghargaan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 15,367$; $p < 0,001$) sehingga H_4 diterima. Ketiga variabel membentuk kombinasi faktor situasional, kemampuan, dan motivasional. Lingkungan kerja menyediakan kondisi pendukung, keterampilan menentukan kapasitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan penghargaan memperkuat motivasi untuk mempertahankan hasil kerja. Kontribusi model sebesar 37,1% menunjukkan bahwa ketiganya penting, meskipun kinerja juga dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan berdasarkan nilai Beta terstandar.
- 2) Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Secara simultan, lingkungan kerja internal, keterampilan kerja, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 37,1%.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah dan menguji tiga variabel independen. Nilai R^2 sebesar 0,371 menunjukkan bahwa masih terdapat 62,9% variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, atau beban kerja. Selain itu, data kuesioner bersifat persepsional sehingga tetap memiliki potensi bias jawaban responden.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Kantor DPRD Kabupaten Deli Serdang untuk menjaga kenyamanan lingkungan kerja fisik dan hubungan kerja internal, melaksanakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, serta membangun sistem penghargaan yang adil, jelas, dan berbasis prestasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain dan memperluas objek penelitian agar kemampuan model dalam menjelaskan kinerja pegawai menjadi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, U. E. (2025). The effect of reward system on employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 15(1), 45–58.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen kinerja*. Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Bahri, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen kinerja*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(2), 246–266.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jumang, S. H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 115–124.
- Kaligis, N., Tewal, B., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh keterampilan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Massindo Sinar Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3451–3460.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlina. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Ramadhani, A. A. (2024). Pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 88–99.
- Republik Indonesia. (2011). *Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.