

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA

Andi Jusdiana Ahmad^{1*}, Mappamiring², Nuryanti Mustari³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to analyze the effect of the work environment on employee performance at the Education and Culture Office of Bulukumba Regency. The type of research used in this study was a mix method (quantitative and qualitative) with data collection techniques used namely observation, questionnaires, interviews, and documentation. As for the number of samples used in this study as many as 55 people and 9 informants. The data were analyzed using simple linear regression analysis. The results showed that the influence of the work environment on the performance of employees at the Education and Culture Office of Bulukumba Regency went well. This was based on the average score obtained from the statement items of 77.97% which indicated that the work environment occupies a good category. Then the research also showed that the work environment had a positive and significant effect on the performance of employees at the Education and Culture Office of Bulukumba Regency by 53.6% and the rest, which was 46.4%, the performance of employees was influenced by other factors.

Keywords: work environment, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mix method (kuantitatif dan kualitatif) dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuesioner, interview (wawancara), dan dokumentasi. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang dan informan sebanyak 9 orang. Data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja pegawai

* andijusdianaahmad@gmail.com

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba khususnya pada ruang kerja pegawai belum tertata dengan baik, sehingga ruang gerak yang diperlukan sangat sempit dan tidak sesuai dengan aturan untuk setiap ruang kerja yang sebenarnya. Selain itu, lingkungan kerja yang berada pada pusat kota sehingga menimbulkan banyaknya suara-suara bising yang dapat mengganggu kinerja para pegawai yang ada di kantor tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Isyandi (2004). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai

atau tidaknya perlengkapan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sama halnya dengan Sutrisno (2012:118), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1998:86), adalah semua yang ada disekitar pegawai yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seorang pegawai mampu meningkatkan kinerja dalam dirinya.

Terdapat beberapa unsur-unsur lingkungan fisik, menurut Sedarmayanti (2009:26), unsur-unsur lingkungan fisik dibagi menjadi dua, yakni: 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain. 2) Lingkungan kerja perantara/umum. Merupakan Lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedarmayanti (2009:31), mengemukakan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Lingkungan kerja non-

fisik juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena mampu memengaruhi kinerja pegawai.

Adapun menurut Sugito dan Sumartono (2005:148), lingkungan kerja non-fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara semua pegawai yang bekerja di instansi yang sama. Jadi, instansi seharusnya menciptakan kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Cokroaminoto (2007:1), mengemukakan bahwa salah satu unsur-unsur lingkungan kerja non-fisik ialah struktur tugas dalam sebuah instansi atau perusahaan. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Sumartono dan Sugito (2004:147), unsur-unsur lingkungan kerja non-fisik ialah hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar bawahan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46), dapat dianalisis menggunakan tujuh indikator, yaitu: 1) Penerangan. Penerangan merupakan sinar yang cukup dan masuk ke dalam ruang kerja pegawai. Dengan penerangan yang cukup membuat kondisi kerja yang lebih menyenangkan. 2) Suhu udara. Suhu udara merupakan temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara yang terlalu panas

atau terlalu dingin di ruangan kerja pegawai akan menjadi tempat menyenangkan untuk bekerja. 3) Suara bising. Suara bising merupakan tingkat kepekaan pegawai yang dapat memengaruhi aktivitasnya dalam bekerja. 4) Penggunaan warna. Penggunaan warna merupakan pemilihan tata warna dalam ruangan yang akan digunakan untuk bekerja. 5) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak merupakan posisi kerja antara satu pegawai dengan yang lainnya, termasuk juga alat bantu dalam bekerja seperti: meja, kursi, lemari, dan lain-lain. 6) Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat menciptakan rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. 7) Hubungan antar pegawai. Hubungan antar pegawai merupakan kondisi satu pegawai dengan pegawai lain yang harus harmonis untuk mencapai suatu tujuan instansi dengan adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang mengandung arti prestasi kerja yang diraih oleh seseorang. kinerja merupakan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan. Dengan itu, kinerja pegawai merupakan suatu kombinasi dari kesempatan, kemampuan, dan usaha yang dinilai dari hasil kerja dan juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas jika dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti halnya standar hasil kerja, target dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai pegawai baik itu secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2001) kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dicapai berdasar pada pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan pendapat Rivai (2005) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang

mampu diselesaikan oleh seorang pegawai sebagai hasil dari kemampuan dan usahanya. Sedangkan kemampuan itu sendiri, biasa tercapai apabila seseorang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan, keterampilan, dan kemampuan dalam berhubungan antar pribadi maupun kelompok.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai menurut Mar'at (1982) adalah faktor individu dan faktor situasi. Faktor individu dapat dilihat dari berbagai hal yang berbeda-beda, hal tersebut dilihat dari kemampuan, fisik, motivasi dan faktor-faktor individual lain yang berbeda antar para pegawai. Faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang pegawai, misalnya kondisi sarana dan prasarana, ruangan yang tenang, hubungan baik antar pegawai, serta pemimpin yang paham akan kebutuhan pegawainya.

Masdani (1978) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi ketenangan dan kegairahan bekerja seorang pegawai ada dua, yaitu: 1) Faktor kepribadian dan kehidupan emosional sendiri. 2) Faktor luar, yang terdiri dari lingkungan rumah dan kehidupan kekeluargaannya, dan lebih lagi faktor lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

pegawai ialah: (1) Faktor kemampuan (ability) pegawai, secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai yang mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya sehingga terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. (2) Faktor motivasi, terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai lebih terarah untuk mencapai tujuan instansi. Sikap mental merupakan suatu hal yang dapat mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja maksimal.

Adapun menurut Siagian (1995), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seorang pegawai dikatakan memiliki kondisi fisik yang baik jika mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan semangat kerja dengan tingkat produktivitas tinggi maupun sebaliknya. Kinerja pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yang mengakibatkan perbedaan tersebut ialah dengan adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor

individual lainnya.

Indikator yang digunakan untuk menganalisis dan mengukur kinerja pegawai menurut Fadel (2009), yaitu: 1) Pemahaman atas tupoksi. Dengan harus terlebih dulu paham mengenai tujuan pokok dan fungsi, serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai. 2) Inovasi. Memiliki inovasi yang positif sehingga dapat disampaikan pada atasan dan mendiskusikannya pada rekan kerja. 3) Kecepatan kerja. Dalam mengerjakan tugas, kecepatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dengan mengikuti metode kerja yang ada. 4) Keakuratan kerja. Dalam menyelesaikan tugas, pegawai perlu disiplin dan teliti dalam bekerja serta melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang dikerjakan. 5) Kerjasama. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja yang lain, misalnya dengan mampu menghargai pendapat orang lain.

Adapun indikator lain yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Afandi (2018): 1) Kuantitas hasil kerja. Segala bentuk satuan ukuran yang dinilai dari total hasil kerja, hal itu bisa saja dilihat dari hasil satu kesatuan angka berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka. 2) Kualitas hasil

kerja. Tolak ukur penilaian dilihat dari bentuk yang diukur bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam kerja pegawai.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dilihat dari berbagai sumber daya dengan cara yang hemat biaya atau dapat disebut dengan berbagai cara yang dilakukan pegawai dalam bekerja dengan cara yang efisien. 4) Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan aturan-aturan yang berlaku baik secara umum ataupun yang ada dalam instansi tersebut. 5) Inisiatif. Merupakan kemampuan dalam memilih dan melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan dengan benar dan semaksimal mungkin tanpa harus diarahkan. 6) Ketelitian. Merupakan kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah sudah mencapai tujuan yang diharapkan atau belum maksimal. 7) Kepemimpinan. Upaya memengaruhi dan memberikan contoh atau arahan dari pimpinan kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan lembaga. 8) Kejujuran. Merupakan salah satu hal yang sangat penting mengenai sifat pegawai dalam melaksanakan tugasnya. 9) Kreativitas. Merupakan kecakapan yang melibatkan kemunculan gagasan atau ide baru dalam diri seorang pegawai.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik

maupun non-fisik. Lingkungan kerja dapat meningkatkan ketenangan beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatnya kegairahan dalam bekerja maka kinerja pegawai juga pastinya akan lebih meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dikaji oleh Lengkon (2016), pada LPP RRI Manado yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Manado. Peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan itu, instansi harus lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja seperti: penerangan, suhu udara, keamanan kerja, suara bising, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Namun, lingkungan kerja juga tidak selamanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan relevan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung karena pada variabel lingkungan kerja diperoleh hitung lebih kecil dari variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Namun, jika ditinjau secara simultan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang juga akan semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Mix Method*, yaitu penggabungan antara metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, kinerja pegawai, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

Jenis penelitian yang digunakan penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan tipe pendekatan deskriptif dan asosiatif. Penentuan Informan dan sampel, peneliti menggunakan metode *Purposive Sampling* yang teknik penentuan sampelnya dengan pertimbangan tertentu saat menentukan orang yang terlibat langsung kedalam permasalahan penelitian. Data penelitian ini dikumpul melalui observasi, kuesioner (angket),

wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan pada metode penelitian kualitatif adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Adapun teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Pengabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Sedangkan untuk menguji keabsahan data dalam metode kuantitatif, melalui uji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan dibidang pendidikan dan kebudayaan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba membangun visi mewujudkan pendidikan yang bermutu dan mandiri guna tersedianya sumberdaya manusia yang kreatif, inovatif, beriman, bertaqwa

dan berakhlak mulia. Adapun Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba yaitu: (1) Meningkatkan profesional SDM kependidikan yang berbudaya religious dan berorientasi pada pengembangan Bulukumba pelayan masyarakat. (2) Menerapkan metode dan teknik pembelajaran yang dapat mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorik secara proposional. (3) Menyelenggarakan pendidikan jalur sekolah, pendidikan luar sekolah, pembinaan kepemudaan dan keolahragaan secara demokratis dan partisipatif. (4) Meningkatkan mutu lulusan yang mampu melanjutkan pendidikan memasuki pasar kerja. (5) Meningkatkan partisipasi belajar melalui jalur sekolah dan luar sekolah dalam rangka menuntaskan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun.

Dari keseluruhan metode yang digunakan diperoleh hasil berdasarkan indikator lingkungan kerja yang diambil dari teori Sedarmayanti. Teori tersebut mencakup tujuh indikator yang terdiri dari: 1) Penerangan. 2) Suhu Udara. 3) Suara Bising. 4) Penggunaan warna. 5) Ruang gerak yang Diperlukan. 6) Kemampuan Bekerja. 7) Hubungan Antar Pegawai.

Tabel 1.
Lingkungan Kerja

No	Indikator	Rata-rata persentase skor	Kategori
1.	Penerangan	83,63%	Sangat baik
2.	Suhu Udara	70,90%	Baik
3.	Suara Bising	70,83%	Baik
4.	Penggunaan warna	74,83%	Baik
5.	Ruang gerak yang Diperlukan	81,6%	Sangat baik
6.	Kemampuan Bekerja	82,69%	Sangat baik
7.	Hubungan Antar Pegawai	80,94%	Baik

Sumber: Hasil Data Kuesioner

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata presentase skor dari keseluruhan indikator lingkungan kerja sebanyak 77,97%. Hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam kondisi yang baik.

Lingkungan kerja yang ada di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam kondisi baik, hanya saja tentunya masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya pada ukuran ruang kerja yang sempit sehingga dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Tabel 2.
Kinerja Pegawai

No	Indikator	Rata-rata persentase skor	Kategori
1.	Pemahaman Atas Tupoksi	85,67%	Sangat baik
2.	Inovasi	82,98%	Sangat baik
3.	Kecepatan Kerja	80%	Sangat baik
4.	Keakuratan Kerja	83,63%	Sangat baik
5.	Kerja sama	85,81%	Sangat baik

Sumber: Hasil Data Kuesioner

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata presentase skor dari keseluruhan indikator kinerja pegawai sebanyak 83,62%. Hal tersebut menunjukkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam kondisi yang sangat baik.

Kinerja pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dapat dikatakan dalam kondisi sangat baik dan tentunya perlu dilakukan suatu pengembangan agar kinerja pegawai dapat lebih baik lagi.

Tabel 3.
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2458,603	1	2458,603	61,317	,000 ^b
Residual	2125,106	53	40,096		
Total	4583,709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai F hitung = 61,317 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel lingkungan kerja (X)

berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sehingga dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_o di tolak karena nilai Sig lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.
Hasil Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,921	8,168		5,010	,000
Lingkungan Kerja	,467	,060	,732	7,831	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dapat dilihat pada tabel diatas, dimana nilai Constant (a) sebesar 40,921, sedangkan nilai lingkungan

kerja (koefisien regresi) sebesar 0,467 yang berarti H_a lingkungan kerja diterima dan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,528	6,332

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa besarnya nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,732 yang artinya 73,2%. Dari besar pengaruh variabel independen atau lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai (Y) yang juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R²/R Square) atau koefisien penentunya sebesar 0,536 artinya 53,6%. Pengaruh variabel independen atau lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai memiliki pengaruh sebanyak 53,6 % sedangkan 46,4 % dipengaruhi faktor lain. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam kondisi baik, hanya saja masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya ukuran ruang kerja yang sempit sehingga dapat mengganggu kenyamanan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja pada umumnya, serta masih diperlukan penambahan beberapa fasilitas penyejuk ruangan (AC). (2) Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dilihat dari beberapa capaian indikator kinerja seperti halnya pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja , serta kerja sama antar pegawai telah terlaksana dengan baik. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan persentase sebesar 0,536 atau 53,6%. Kemudian ada 46,4% yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja akan tetapi disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.
- Mamesah, A. M. C., & Lotje Kawet, V. P. K. L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 600–611. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294>
- Mangkunagara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Rosda karya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667> homepage
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41(1), 16–24. https://doi.org/administrasi_bisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of managementReview*, 4(3), 535–542. <https://doi.org/http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Tommy Hartono, M. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. 7(1), 220–237.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60. <https://doi.org/administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.