



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga.

Atmanda Mokodompit^{1*}, Radia Hafid¹, Melizubaida Mahmud¹, Raflin Hinel², Ardiansyah¹, Yulianti Toralawe¹

¹*Economic Education Department, Universitas Negeri Gorontalo.*

²*Management Department, Universitas Negeri Gorontalo.*

Article Info

Article history:

Received: 24 November 2022;

Accepted: 21 January 2023;

Published: 28 January 2023.

Keywords:

Work Environment ; Employees' Performance

Abstract

It employed a quantitative approach with a descriptive research method. The population in this research were employees at the Education, Culture, Youth and Sports Office of Gorontalo Province, with a total population of 335 respondents and the research samples were 40 employees. At the same time, the data collection technique used questionnaires, while the data analysis was done through simple linear regression analysis. The correlation analysis results depicted that there was an effect of work environment on employees' performance at the Education, Culture, Youth and Sports Office of Gorontalo Province. This was proven by the correlation coefficient value of 0.758. The calculation of the coefficient of determination obtained an R-square value of 0.575, which meant that 57,5% of the variability of employees' performance at the Education, Culture, Youth and Sports Office of Gorontalo Province could be explained by the work environment, The remaining 42.5% was affected by other variables that were not examined in this research.

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai di dinas Pendidikan kebudayaan pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dengan jumlah populasi 335 dan dalam penelitian ini sampel didapatkan berjumlah 40 responden pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner, Analisis data bersifat Analisis linear sederhana. Hasil penelitian analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai di kantor Dinas pendidikan kebudayaan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,758. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar 0,575 yang berarti bahwa sebesar 57.5% variabilitas mengenai kinerja pegawai di kantor Dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo dapat diterangkan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 42.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Mokodompit,A;Hafid,R;Mahmud,M;Hinel,R;Ardiansyah,A; Toralawe,Y.(2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 70-85.

*Corresponding Author

AtmaMokodompit@gmail.com: Atmanda Mokodompit

ISSN
2963-508X (Online)
2963-5160 (Cetak)

Pendahuluan

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Didalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusiannya. Karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. (Riggs,2000:4)

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat. (Handoko, 2003:9)

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang tinggi adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang tinggi agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kerjasama tim dan lain sebagainya. Pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian, keterampilan serta kecakapan. Juga kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka berikan serta melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena akan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pegawai juga harus sanggup paham terlebih dahulu tentang tugas yang diberikan dan mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Kartini Kartono, 2008:13).

Kemudian menurut muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L. (2009;195) Pegawai yang masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas mengenai sekolah, dll. Namun tidak hanya cepat, dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang. (muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L. (2009;195).

Pegawai tentu menghadapi banyak sekali tantangan untuk menyelesaikan ribuan keluhan dan masalah yang dialami oleh masyarakat maka dari itu, pemikiran yang baru, dibutuhkan untuk mengatasi berbagai hal tersebut, dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Dan salah-satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Pegawai akan merasa lebih betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hal tersebut didukung serta diperkuat dengan adanya teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006: 207), menerangkan bahwa pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006: 207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (Dikbudpora) Provinsi Gorontalo sebagai lembaga pemerintahan bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat. Yang mempunyai tugas melaksanakan dalam pengurusan pengganti ijazah SMA/SMK dan SLB, Legalisir ijazah SMA/SMK/SLB, kenaikan pangkat (kenpa), gaji berkala (berkala), kartu suami (karsu), kartu istri (karis), kp4 (tunjangan). Pemberian pelayanan pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (Dikbudpora) Provinsi Gorontalo dilandasi oleh adanya kesadaran akan tugas, tanggung jawab dan timbang rasa yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan dengan baik agar masyarakat puas.

Metode

Adapun jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif ini digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini karena data yang terkumpul baik melalui proses observasi maupun pembagian kuesioner (angket) dan dokumen, kemudian digambarkan dalam bentuk angka-angka (Sugiyono, 2018:7). Penelitian ini bertujuan untuk menguji permasalahan mengenai pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Desain penelitian yang digunakan korelasional untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variable. Maka penelitian ini bersifat analisis regresi linier sederhana yaitu penelitian yang menggambarkan pengaruh variabel X (independent variable) terhadap variable Y (dependent variable).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisa deskriptif yang diolah dengan menggunakan bantuan *IBM Statistics SPSS versi 21.0*, untuk variabel lingkungan kerja (X) dapat diketahui rerata (*mean*) yaitu 66,00, median (*me*) yaitu 65,00 dan standar deviasi yaitu 5,84852.

Instrumen variabel lingkungan kerja yang disebar untuk mengetahui kondisi variabel lingkungan kerja terdiri dari 15 pertanyaan dengan bobot maksimal 5 dan minimal 1. Skor maksimal untuk pengukuran variabel lingkungan kerja adalah 75 dan skor minimal adalah 54. Sejumlah 40 orang pegawai menjadi sampel dalam penelitian ini.

Statistics

		Lingkungan_Kerja
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		66,0000
Median		65,0000
Mode		60,00
Std. Deviation		5,84852
Variance		34,205
Range		21,00
Minimum		54,00
Maximum		75,00
Sum		2640,00

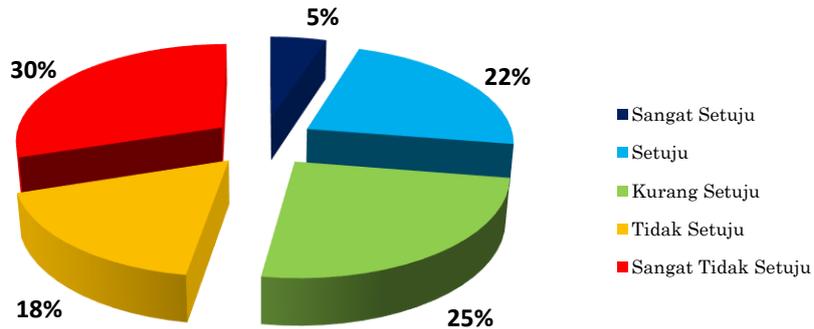
Dari hasil analisis deskriptif dalam setiap variabel penelitian, peneliti membuat distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja (X) menjadi 5 kelas interval (berdasarkan skala pengukuran instrumen). Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel lingkungan kerja (X).

No.	Skor Interval	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	54 – 57	Sangat Setuju	2	5
2	58 – 61	Setuju	9	23
3	62 – 65	Kurang Setuju	10	25
4	66 – 69	Tidak Setuju	7	18
5	70 – 75	Sangat Tidak Setuju	12	30
Total			40	100

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara umum responden yang merupakan pegawai di kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo memberikan pilihan jawaban bervariasi diantaranya pada kategori sangat tidak setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 30%, kategori kurang setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 25% dan kategori tidak setuju sebanyak 7 orang dengan presentase 18%. Untuk variabel lingkungan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa secara umum gambaran deskripsi instrumen tentang lingkungan kerja berada pada kategori rendah.

Dari tabel diatas, distribusi Frekuensi dapat digambarkan dalam diagram *pie* sebagai berikut:

**Distribusi Data Frekuensi
Variabel Lingkungan Kerja**



Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisa deskriptif yang diolah dengan menggunakan bantuan *IBM Statistics SPSS versi 21.0*, untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui rerata (*mean*) yaitu 67,00, median (*me*) yaitu 65,00 dan standar deviasi yaitu 6,21413. Instrumen variabel kinerja pegawai yang disebar untuk mengetahui kondisi variabel kinerja pegawai terdiri dari 15 pertanyaan dengan bobot maksimal 5 dan minimal 1. Skor maksimal untuk pengukuran variabel lingkungan kerja adalah 75 dan skor minimal adalah 60. Sejumlah 40 orang pegawai menjadi sampel dalam penelitian ini.

Statistics

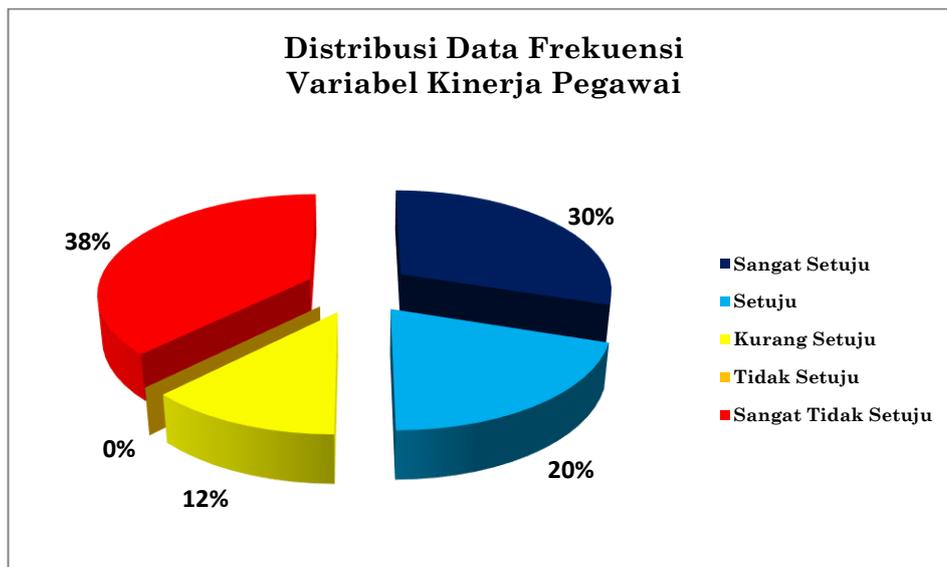
		Kinerja_Pegawai
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		67,0000
Median		65,5000
Mode		60,00
Std. Deviation		6,21413
Variance		38,615
Range		15,00
Minimum		60,00
Maximum		75,00
Sum		2680,00

Dari hasil deskriptif dalam setiap variabel penelitian, peneliti membuat distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai (Y) menjadi 5 kelas interval (berdasarkan skala pengukuran instrumen). Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel kinerja pegawai (Y).

No.	Skor Interval	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	60 – 62	Sangat Setuju	12	30
2	63 – 65	Setuju	8	20
3	66 – 68	Kurang Setuju	5	13
4	69 – 71	Tidak Setuju	0	0
5	72 – 75	Sangat Tidak Setuju	15	38
Total			40	100

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara umum responden yang merupakan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo memberikan pilihan jawaban bervariasi diantaranya pada kategori sangat tidak setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 38%, kategori sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 30% dan kategori setuju sebanyak 8 orang dengan presentase 20%. Untuk variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa secara umum gambaran deskripsi instrumen tentang kinerja pegawai berada pada kategori rendah.

Dari tabel diatas, distribusi frekuensi dapat digambarkan dalam diagram *pie* sebagai berikut :



Berdasarkan pengujian validitas pernyataan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel. Nilai **r-tabel** didapatkan dari tabel *rho* dimana $df = n - 2$ ($n = 40 - 2 = 38$) dan tingkat signifikan 5% maka nilai r-tabel sebesar 0,312. Dengan demikian dari 15 (lima belas) pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas dari variabel Kinerja Pegawai ditemukan bahwa semua pernyataan telah memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,312. sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach Alpha	Rtable	Keterangan
1.	Lingkungan kerja	0.896	0,600	Reliabel
2.	Kinerja pegawai	0.956	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* sebagaimana yang disajikan pada tabel diatas untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,896, Dan variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,956 Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0.6 . Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variable Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Pengujian Prasyarat Analisis Uji Normalitas Data

Uji normalitas data menggunakan uji normalitas kolmogrov smirnov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Pengujian normalitas data dengan kolmogrov simornov bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residu yang berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,05005347
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,761
Asymp. Sig. (2-tailed)		,609

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

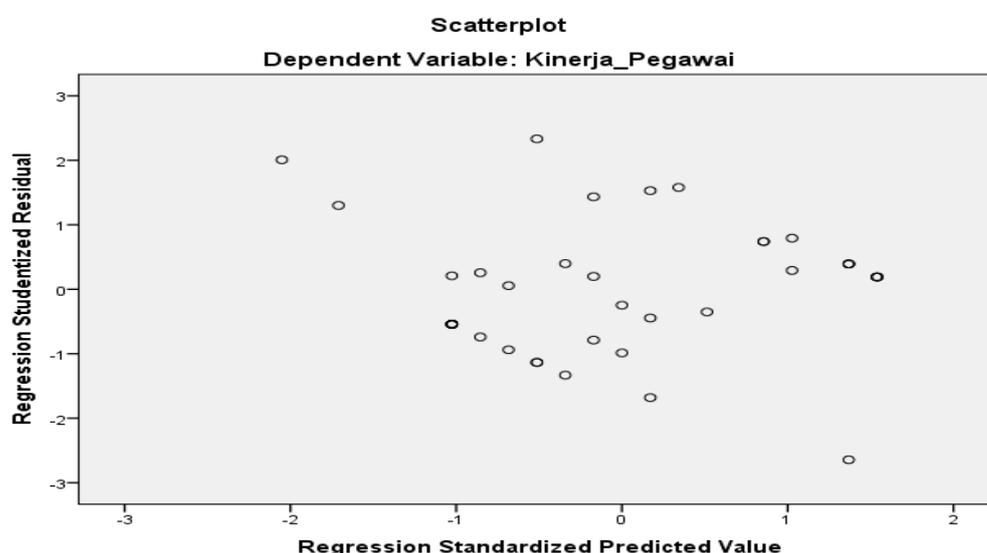
Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas data kolmogrov smirnov adalah jika nilai signifikansi > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 , maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas dengan menggunakan metode

kolmogrov-Smirnov test memiliki nilai signifikansi sebesar **0,609** dimana nilai ini lebih besar dari *alpha* 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heteroskedastisitas. (Sarjono, 2011).

Ada tidaknya heteroskedastisitas secara grafik dapat dilihat dari *multivariate standardized scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila tampak random residual terstandar tidak membentuk pola tertentu, namun tampak random dapat dikatakan bahwa model bersifat homoskedastisitas atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dari model ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Dari *scatterplot* pada gambar diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak, baik bagian atas angka nol atau bagian bawah angka nol dari sumbu vartikal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam model ini.

Analisis Data Hasil Penelitian

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel tergantung (dependen) serta memprediksi variabel tergantung (dependen) dengan menggunakan variabel bebas (independen). Setelah dilakukan uji asumsi klasik yaitu normalitas data dan heteroskedastisitas data telah terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan permodelan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics versi 21.0*. ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.9 : Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,814	7,443		1,856	,071
Lingkungan_Kerja	,806	,112	,758	7,173	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana yang dibangun adalah: $\hat{Y} = 13.814 + 0.806X$

Dari model tersebut diinterpretasikan hal – hal sebagai berikut:

- Nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) akan sebesar 13.814 apabila variabel X (lingkungan Kerja) bernilai 0 atau tidak ada.
- Setiap peningkatan satu persen variabel X (lingkungan Kerja), maka jumlah variabel Y (kinerja pegawai) akan meningkat sebesar 0,806.

Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh model persamaan regresi taksiran maka langkah selanjutnya melakukan pengujian hipotesis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *uji t*.

Hipotesis statistik yang akan diuji sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

$H_1 : \beta \neq 0$ artinya terdapat pengaruh variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Kriteria pengujian yaitu jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya signifikan. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak signifikan.

Dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics versi 21.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 : Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	13,814	7,443		1,856	,071
1 Lingkungan_Kerja	,806	,112	,758	7,173	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari hasil di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar **7.173** dan tingkat signifikan sebesar **0,000**. Dengan demikian diperoleh hasil uji signifikan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan

Taraf Signifikansi α	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
5%	7.173	2,021	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji signifikan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi α sebesar 5%, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya signifikan. Hal ini memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya keeratan hubungan antara lingkungan kerja(X) dengan variabel kinerja pegawai(Y) digunakan koefisien korelasi Pearson dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

$r \leq 1$, menunjukkan hubungan linier positif sempurna antara X dan Y, dalam arti makin besar harga X makin besar pula harga Y, atau semakin kacil harga X makin kacil pula harga Y.

$r \geq -1$, menunjukkan hubungan linier negatif sempurna antara X dan Y, dalam arti makin besar harga X makin kacil harga Y, atau makin kacil harga X maka makin harga Y.

$r = 0$, menunjukkan tidak ada hubungan linier antara X dan Y.

Pedoman untuk tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel didasarkan pada aturan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1,000	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber: Ridwan, 2011

Dengan menggunakan bantuan program *IBM Statistics SPSS versi 21.0* diperoleh nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Nilai Koefisien Korelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758^a	,575	,564	4,10300

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai *koefisien korelasi pearson* sebesar **0,758**. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **Kuat** antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel independen dalam menjalankan perubahan pada variabel dependen secara bersama – sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. Besarnya nilai r^2 berkisar antara $0 < r^2 < 1$. Jika nilai r^2 semakin mendekati satu maka model yang diusulkan dikatakan baik karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Berdasarkan hasil estimasi model persamaan regresi yang telah dilakukan di atas diperoleh nilai koefisien determinan r^2 sebagai berikut:

Tabel 4.14 : Koefisien Determinasi X terhadap Y

R	R Square	Kontribusi Faktor Lain
0.758	0.575	0.425

Berdasarkan hasil di atas diperoleh *R-Square* sebesar **0.575**. Nilai ini berarti bahwa sebesar **57.5%** variabilitas mengenai kinerja pegawai di kantor Dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo dapat diterangkan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 42.5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi penelitian kuantitatif dengan ada regresi linier sederhana yang melihat pengaruh antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara empirik terbukti variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (variabel X) dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (variabel Y) di kantor Dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo.

Berdasarkan masalah penelitian dan tujuan penelitian yang telah dicantumkan

sebelumnya yaitu peneliti ingin mengukur besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, maka diperoleh pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.

Analisis data diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas item soal atau instrument kedua variabel yang dimaksudkan untuk menguji ketepatan alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian ini. Selanjutnya diadakan pengujian asumsi klasik diantaranya pengujian normalitas data dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal sedangkan pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya pengujian hipotesis dengan pengujian regresi linier sederhana yang dimaksudkan untuk mengukur hubungan fungsional antara variabel – variabel dalam penelitian. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 13.814 + 0.806X$. Persamaan ini mengandung makna bahwa nilai variabel Y (kinerja pegawai) akan sebesar 13,814 apabila variabel X (lingkungan kerja) bernilai 0 atau tidak ada. Setiap peningkatan satu persen variabel X (lingkungan kerja), maka jumlah variabel Y (kinerja pegawai) akan meningkat sebesar 0,806.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di kantor Dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo, diterima dalam penelitian ini.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya tempat dan waktu penelitian.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestari dan Harmon (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya tempat dan waktu penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mega Arum Yuanda (2011), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air) kemudian penelitian oleh Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang). Kedua hasil penelitian ini menyatakan Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil temuan dalam penelitian ini serta didukung oleh teori dan hasil penelitian sebelumnya maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik dan tidak kondusif tentunya akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

Kesimpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh peneliti pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel Lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawaidi kantor Dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil perhitungan persamaan regresi $\hat{Y} = 13.814 + 0.806X$. Persamaan ini mengandung arti bahwa setiap terjadi perubahan (penurunan atau peningkatan) sebesar 13.814 unit pada variabel lingkungan kerja (X) maka akan diikuti oleh perubahan (penurunan atau peningkatan) rata – rata sebesar 0.806 unit variabel kinerja pegawai (Y).
3. Hasil analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,758. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar 0,575 yang berarti bahwa sebesar 57.5% variabilitas mengenai kinerja pegawai di kantor Dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo dapat diterangkan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 42.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pimpinan Instansi / Kantor

Melihat adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka

dapat disarankan kepada pimpinan kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo agar dapat selalu membentuk atau menciptakan dan menjaga lingkungan kerja kantor yang kondusif demi tercapainya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Peneliti Lain

Peneliti lain perlu untuk mengembangkan beberapa variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini, baik dalam sampel penelitian lain maupun dengan metode penelitian yang berbeda.

Referensi

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.(2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*.Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Alex S Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Badri Munir Sukoco. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Dwi Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal Skripsi. Semarang : jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Hasibuan , Malayu S.P,2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Intan Amethys Prima Prestisyana, (2008). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor*,
- Kasmawati, (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar*,
- Linda Prasepti, *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Surya Sakti Utama Surabaya*, 2003
- Marihot, Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Mathis, R.L. & J.H. Jacpkson. 2006. Human Resource Management: *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nita Wahyu Wulandari, (2009). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen*
- Nurul Intan Febriani, (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Oae Manufaktur Indonesia,*
- Prasepti, Linda. (2003). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya*, Skripsi tidak Dipublikasikan
- Riggs, 2004. *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Imigrasi*. Surakarta
- Rivai, Veithzal; Sofyan Basir; Sarwono Sudarto; Arifiandy Permata Veithzal. (2013). *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan dari Teori ke Praktik, edisi 1, cetakan 1*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Editorial of JEBE : Economic Education Study Program, Faculty of Economics Universitas Negeri Gorontalo, Indone