

Dampak Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Rivaldi Karim¹ , Zainal Abidin Umar² , Irwan Yantu³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Dampak Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Penelitian ini melibatkan 95 responden pegawai ASN yang ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling, Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan Teknik Pengumpulan data menggunakan keusioner (Angket). Teknik Analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana dengan alat bantu menggunakan Statistical Program For Social Science (SPSS). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki dampak terhadap efektivitas kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y=70.993 + 0,316X$. Hasil analisis koefisien determinasi R square sebesar 0.471 atau 47,1% artinya dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan 52,9% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti pelatihan, stres kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan. Dan pada hasil uji t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 9,106 > dari t-tabel 1,661 dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kondisi lingkungan kerja, Efektivitas kinerja pegawai

Abstract

Rivaldi Karim, 2025. Bachelor's Degree Program in Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Gorontalo. The Principal Supervisor is Dr. Zainal Abidin Umar, M.Si., and The Co Supervisor is Irwan Yantu, S.Pd., M.Si. The research aims to examine the Influence of Workplace Conditions on Employee Performance Effectiveness at the Gorontalo City Department of Education. The research involved 95 Civil Servant (ASN) employees selected using purpose sampling. The research employs a quantitative approach with data collected through questionnaires. Data analysis was conducted using simple linear regression with the aid of the Statistical Program for Social Science (SPSS). Based on the results of the analysis, it was found that the working conditions significantly influence employee performance, as shown by the regression equation $Y = 70.993 + 0.316X$. The coefficient of determination (R square) was 0.471 or 47.1%. Indicating that the employee performance effectiveness variable can be explained by the work environment, while the remaining 52,9% is influenced and explained by other variables not included in this research, such as training, work stress, job satisfaction, work discipline, and leadership. The t-test result showed that the t-count for the work environment variable was 9.106, which is greater than the t-table value of 1.661, with a significance value of $0.001 < 0.05$. This indicates that the work environment has a significant effect on employee performance effectiveness.

Keyword: Working condition, Employee performance effectiveness

Copyright (c) 2025 Annis

✉ Corresponding author :

Email Address : annisazizah1902@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja berasal dari kata pekerjaan kinerja atau kinerja aktual, dimana berarti kinerja pekerjaan atau kinerja aktual seseorang. Kinerja (Kinerja Pekerjaan) diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Suwanto dkk., 2021). Kinerja atau prestasi adalah kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu kegiatan/tugas dimana ia dapat memanfaatkan seluruh pengetahuan dan keterampilannya. Bagi pegawai yang berorientasi pada kompetensi, kinerjanya selalu diukur dari kemampuan, keterampilan, dan sikapnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja yang baik dalam suatu organisasi juga tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai maksud usaha harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan berkembangnya keterampilan dan keahlian para pegawainya secara optimal, khususnya yang berkaitan dengan kinerja (Mijaya dkk., 2023).

Menurut (Saputra, A. A, 2022) Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi tidak hanya mempunyai dampak penting dalam memastikan produksi berjalan lancar dalam lingkungan yang sesuai bagi karyawan untuk bekerja dengan kepuasan, namun juga dalam meningkatkan kinerja bisnis dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel di bawah ini menunjukkan metrik kinerja perbankan konvensional dari tahun 2019 hingga 2022 sebagai akibat dari COVID-19.

Tabel 1. Data capaian kinerja Dinas Pendidikan Kota Gorontalo 3 Tahun Terakhir (2021-2023)

NO	Indikator Kinerja	2021		2022		2023	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Pencapaian tugas	100%	89%	100%	86%	100%	93%
2	Produktivitas kerja	100%	85 %	100%	83%	100%	90%
3	Disiplin dan Kehadiran	100%	90%	100%	88%	100%	94%

Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo,2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo antara 2021 hingga 2023 dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pencapaian tugas, produktivitas kerja, disiplin dan kehadiran, serta lingkungan kerja, yang menyebabkan penurunan kinerja pada 2022, terutama pada tugas-tugas pengelolaan administrasi dan pemantauan disiplin pegawai, namun mengalami peningkatan signifikan pada 2023 berkat pemanfaatan teknologi, evaluasi kinerja, dan optimalisasi aplikasi untuk penyelesaian tugas tepat waktu.

Penurunan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo pada 2022 disebabkan oleh beberapa faktor, meskipun ada evaluasi rutin dan target tahunan. Produktivitas kerja yang kurang optimal terlihat dari penurunan penilaian SKP tahunan. Faktor-faktor penyebabnya meliputi lingkungan kerja yang kurang mendukung, ketidaksesuaian kompetensi, tekanan pekerjaan, serta masalah eksternal. Selain itu, ketidaksesuaian antara target dan realisasi dalam pengajuan cuti dan kenaikan pangkat mengganggu perencanaan

sumber daya manusia, sementara kurangnya pemanfaatan hak cuti dan ketidaklengkapan berkas dalam kenaikan pangkat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai.

Kurangnya pengetahuan tentang teknologi informasi dan ketidakpahaman terhadap aplikasi yang digunakan menghambat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, terutama bagi pegawai yang kesulitan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Meskipun ada upaya mandiri untuk belajar, hal ini tetap mempengaruhi efisiensi dan pencapaian target. Selain itu, komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan rekan kerja sering menyebabkan kesalahpahaman, menghambat pelaksanaan instruksi, dan menurunkan kualitas kinerja serta koordinasi tim, yang akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Pada tahun 2023, terjadi peningkatan signifikan dalam kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang mendukung. Sub Bagian Umum, Tata Laksana, dan Kepegawaian mendorong pegawai untuk memiliki inisiatif dalam kedisiplinan, seperti memastikan daftar hadir tersedia tanpa perintah atasan dan membuat laporan harian melalui aplikasi Ekin yang dievaluasi setiap bulan. Aplikasi ini, yang diterapkan mulai tahun 2023, diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai dengan rentang nilai 75-100. Selain itu, pegawai menunjukkan sikap inisiatif yang baik dengan memperbarui laporan secara rutin dan memastikan kehadiran tercatat dengan baik. Mereka juga menunjukkan akurasi dalam pekerjaan dengan memeriksa data atau hasil kerja sebelum diserahkan, memastikan tidak ada kesalahan atau kekurangan. Sikap teliti ini mencerminkan komitmen pegawai untuk menjaga kualitas pekerjaan dan memenuhi standar yang diharapkan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan kepercayaan dalam organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi/institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi/institusi. Bagi pegawai, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya, untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin (Estiana dkk., 2023)

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan merupakan suatu harapan bagi setiap perusahaan agar capaian target dan realisasi yang sudah direncanakan dapat tercapai (Riandi dkk., 2025). Menurut Sudaryanti indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakini bahwa kinerja organisasi kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Siregar dkk., 2022).

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai Tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Alexandro Hutagalung, 2022).

Menurut Sudaryanti dalam (Tambunan, 2023) indikator kinerja mencakup beberapa aspek:

1. Kualitas Kerja
2. Akurasi
3. Inisiatif
4. Keterampilan
5. Komunikasi

Definisi Lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito dalam (Ferawati, 2017) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung lingkungan kerja yang baik. Kondisi saat pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman itulah defenisi lingkungan kerja yang sesuai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Alexandro Hutagalung, 2022)

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk aspek fisik, sosial, dan psikologis, dapat memberikan dampak positif pada karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman, memotivasi karyawan, dan meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kurangnya motivasi, dan penurunan kinerja karyawan (Pulungan dkk., 2025).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, ergonomi, serta fasilitas kerja yang memadai. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan yang berpengaruh terhadap kenyamanan serta motivasi kerja (Nurmaysaroh dkk., 2021). Kondisi lingkungan kerja yang baik, yang mencakup fasilitas dan alat keselamatan yang memadai, kebersihan tempat kerja, dan semangat yang lebih tinggi untuk setiap tugas, sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (Swastika dkk., 2025).

Nitisemito dalam (Prastyo dkk., 2021) menguraikan indikator variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan Antar Rekan Kerja
2. Suasana Tempat Kerja
3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hubungan variabel Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai (Arsyad dkk., 2021).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel secara acak dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019). Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh

variabel X terhadap Y secara kausal. Penelitian asosiatif bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang hasilnya digunakan untuk membangun teori guna menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol suatu fenomena.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis secara statistik. Penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang berjumlah 108 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang pegawai PNS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas & Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Hubungan antar rekan kerja (X1)	1	0,399	0,202	Valid
	2	0,389	0,202	Valid
	3	0,384	0,202	Valid
	4	0,361	0,202	Valid
	5	0,351	0,202	Valid
Suasana tempat kerja (X2)	1	0,426	0,202	Valid
	2	0,478	0,202	Valid
	3	0,406	0,202	Valid
	4	0,490	0,202	Valid
	5	0,382	0,202	Valid
Tersedianya fasilitas kerja (X3)	1	0,335	0,202	Valid
	2	0,395	0,202	Valid
	3	0,331	0,202	Valid
	4	0,423	0,202	Valid
	5	0,415	0,202	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X) menunjukkan nilai *pearson correlation* $< 0,05$ atau *r*-hitung $>$ *r*-tabel yang artinya seluruh indikator kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kinerja Pegawai (Y)

Sub Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kualitas Kerja (Y1)	1	0,395	0,202	Valid
	2	0,302	0,202	Valid
	3	0,312	0,202	Valid
	4	0,388	0,202	Valid
Akurasi (Y2)	1	0,216	0,202	Valid
	2	0,251	0,202	Valid
	3	0,300	0,202	Valid
	4	0,337	0,202	Valid
Inisiatif (Y3)	1	0,285	0,202	Valid
	2	0,273	0,202	Valid
	3	0,271	0,202	Valid
	4	0,352	0,202	Valid
Keterampilan (Y4)	1	0,234	0,202	Valid
	2	0,268	0,202	Valid
	3	0,354	0,202	Valid
	4	0,274	0,202	Valid
Komunikasi (Y5)	1	0,227	0,202	Valid
	2	0,308	0,202	Valid
	3	0,204	0,202	Valid
	4	0,219	0,202	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel efektivitas kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai *pearson correlation* $< 0,05$ atau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yang artinya seluruh indikator efektivitas kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas ini dilakukan untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang

reliabel. Kemudian kuesioner dapat dikatakan reliabel jika dasar pengambilan uji ini *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Item Pernyataan	Keterangan
Kondisi Lingkungan Kerja	622	0,60	15	Reliabel
Efektifitas Kinerja Pegawai	630	0,60	20	Reliabel

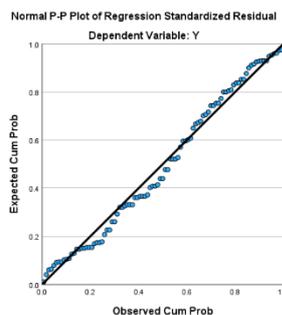
Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, semua item pernyataan pada variabel penelitian ini di nyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang artinya seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data menggunakan Normal *probability plot* dengan ketentuan dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data [titik] pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, maka data menunjukkan pola distribusi normal yang mengidentifikasi bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas penelitian dapat di lihat pada gambar sebagai berikut.



Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

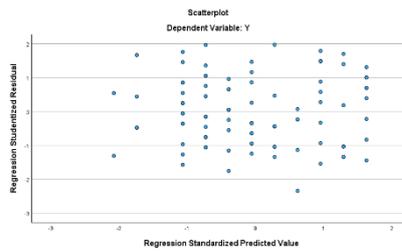
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar dan mengikuti garis arah diagonal yang artinya bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. Sebuah penelitian dapat dikatakan baik jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak pakai.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	70.993	2.440		29.099	<0.001
	0,316	0.035	0.687	9.106	0.001

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan Tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 70.993 + 0,316X$$

Nilai Konstanta a sebesar 70.993 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Efektifitas Kinerja Pegawai (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien regresi (X) sebesar 0,316 menunjukkan bahwa variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai (Y) yang artinya setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,316.

Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji variabel bebas (X) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan terhadap hasil uji hipotesis adalah berdasarkan tingkat signifikan sebesar 0,05 yang

merupakan profitabilitas kesalahan sebesar 5%. Apabila nilai t-hitung > dari t-tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai t-tabel pada taraf kesalahan 5% dan db = n-k, db = 95-2=93 adalah 1,661. Berikut hasil uji-t penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji-t (Uji Parsial)

	Model	t hitung	t tabel	sig
1	Kondisi Lingkungan Kerja	9,106	1,661	0,001

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji-t, menunjukkan variabel Kondisi Lingkungan Kerja nilai t-hitung sebesar 9,106 > 1,661 artinya jika nilai t-hitung > t tabel, maka ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima, dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau r-square ini dilakukan untuk mengetahui melihat seberapa besar kemampuan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Jika R2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.687	0.471	0.466	1.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi atau R-square, menunjukkan R= 0,687 dan R-Square= 0,471 artinya model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan bahwa variabel kondisi lingkungan kerja (X) dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sebesar 47,1% sedangkan 52,9% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Variabel Efektivitas Kinerja Pegawai (Y)

- **Kualitas Kerja**
Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo masih perlu ditingkatkan karena rendahnya kualitas kerja meskipun evaluasi rutin telah dilakukan. Penyebabnya antara lain lingkungan kerja yang kurang mendukung, ketidaksesuaian kompetensi, tekanan kerja, masalah pribadi, dan kebijakan eksternal. Ketidaksesuaian target dan realisasi, seperti pengajuan cuti dan berkas kenaikan pangkat yang tidak lengkap, juga menghambat perencanaan dan alokasi SDM. Solusi yang diusulkan meliputi sosialisasi prosedur kepegawaian, penegakan disiplin administratif, dan peningkatan koordinasi internal.
- **Akurasi**
Akurasi di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tergolong baik, terlihat dari ketelitian pegawai dalam memeriksa data dan laporan sebelum diserahkan. Mereka memastikan informasi akurat dan bebas kesalahan, mencerminkan komitmen terhadap kualitas kerja dan standar yang diharapkan, serta meningkatkan kepercayaan dan efisiensi organisasi.
- **Inisiatif**
Inisiatif di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tergolong baik, terlihat dari rutinitas pegawai dalam memperbarui laporan dan mencatat kehadiran secara akurat,

mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas. Meskipun kolaborasi tim belum optimal, semangat kerja sama tetap terlihat melalui inisiatif pegawai dalam membantu rekan menyelesaikan tugas, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung.

- **Keterampilan**

Keterampilan pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo cukup baik, ditunjukkan oleh inisiatif belajar mandiri seperti melalui YouTube dan rasa percaya diri terhadap kemampuan mereka. Namun, pemanfaatan teknologi informasi masih perlu ditingkatkan, terutama bagi pegawai senior yang kesulitan memahami sistem. Pelatihan rutin dan dukungan teknis diperlukan agar seluruh pegawai mampu mengikuti perkembangan teknologi dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

- **Komunikasi**

Komunikasi di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tergolong cukup baik, meskipun sesekali terjadi miss komunikasi antara atasan dan rekan kerja. Pegawai menunjukkan perhatian dengan mendengarkan secara saksama untuk memahami informasi yang disampaikan, dan secara umum pesan dari atasan maupun rekan kerja mudah dipahami. Hal ini mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, meskipun masih diperlukan peningkatan dalam hal kejelasan, keterbukaan, dan konsistensi komunikasi agar koordinasi antar pegawai menjadi lebih efektif.

Penelitian ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khairiah & Revida, 2024) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan" Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X)

- **Hubungan Antar Rekan Kerja**

Hubungan antar rekan kerja di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo saat ini menunjukkan kondisi yang baik, ditandai dengan upaya menjaga profesionalisme dan komunikasi efektif demi kelancaran tugas. Namun, peningkatan kualitas hubungan antarpegawai masih diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Interaksi positif antar rekan kerja memperkuat komunikasi internal, kerja sama tim, dan suasana kerja secara keseluruhan. Dengan hubungan yang lebih solid, diharapkan kinerja pegawai meningkat signifikan dan berdampak positif pada produktivitas serta pencapaian tujuan instansi.

- **Suasana Tempat Kerja**

Suasana kerja di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo secara umum cukup baik, ditandai dengan kenyamanan pegawai yang didukung suhu ruangan stabil dan lingkungan kerja yang bersih. Lingkungan yang positif dan suportif turut menciptakan suasana kerja kondusif. Meski demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja tetap diperlukan guna mendorong produktivitas, kesejahteraan psikologis pegawai, serta atmosfer kerja yang mendukung kolaborasi dan kinerja optimal. Suasana kerja yang lebih kondusif membuat pegawai merasa termotivasi dan dihargai, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

- **Tersedianya Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja yang tersedia di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo pada umumnya sudah cukup baik, seperti tersedianya meja dan kursi yang layak digunakan serta peralatan kerja berupa komputer. Namun demikian, masih terdapat beberapa kekurangan yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari pihak instansi. Salah satu kendala yang sering dihadapi adalah komputer yang tidak berfungsi secara optimal pada waktu-waktu tertentu, sehingga pegawai terpaksa menggunakan laptop pribadi sebagai alternatif. Selain itu,

terdapat permasalahan yang lebih serius seperti kamar mandi yang tidak berfungsi dan memerlukan perbaikan segera. Kerusakan fisik pada bangunan juga terlihat dari plafon yang terbuka dan rusak, dinding yang mengelupas serta lembab, serta kabel listrik yang menggantung dan berpotensi membahayakan keselamatan. Oleh karena itu, perbaikan dan pemeliharaan fasilitas kerja secara menyeluruh sangat diperlukan guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka baik variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X) dan variabel Efektifitas Kinerja Pegawai (Y) masih perlu di tingkatkan dalam hal menunjang kemajuan dan keberhasilan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo”

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kondisi Lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai di dinas pendidikan Kota Gorontalo dengan nilai persamaan $Y=70.993 + 0,316X$ dengan nilai korelasi sebesar 0,471 atau 47,1% artinya dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kondisi lingkungan kerja, sedangkan 52,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Referensi :

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al- Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Pulungan, A. B., Musri, M. A., & Bangun, N. B. (2025). *YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 8(1), 437–445.
- Riandi, F., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Property*. 3(1), 3145–3156.
- Siregar, A. Y., & Sudiartri, S. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 3(1), 60–68. <https://doi.org/10.47467/visa.v3i1.1237>
- Sugiyono. (2019). *Pengaruh Kompotensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai*.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>
- Swastika, E., Savitri, S. I., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). *Jurnal Konsisten Kinerja Pegawai Kecamatan Pinang Kota Tangerang Jurnal Konsisten*. 2(1), 158–169.
- Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada

Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management