Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik Kantor Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat

Raf A'ti Rahmawati, Armida S
Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang
e-mail : rafatirahma27@gmail.com

Abstract : *This study was conducted to determine (1) the influence of the level of education and the physical environment of office work on employee performance, (2) the influence of the level of education on employee performance, (3) the influence of the physical environment of office work on employee performance. This research is descriptive associative. The population in this study were employees in Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat with 387 employees. The total sample was determined using the Slovin formula and proportional random sampling. From this pattern, 197 employees were obtained as research samples. Data collection techniques used in this study were questionnaires and documentation. The validity test instrument uses Collected Item-Total Correlation and for reliability testing using alpha coefficient formula. The prerequisite test is done by normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. The technique used to analyze data is multiple regression analysis. Based on this study, it was found that (1) The level of education and the physical environment of office work have a positive and significant effect on employee performance in Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat (2) The level of education has a positive and significant effect on employee performance in Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat (3) The physical environment of office work has a positive and significant effect on employee performance in Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat*

Keyword: *education level, office physical work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja ialah suatu hasil nyata yang diperoleh seseorang setelah yang bersangkutan menyelesaikan tugas dan kewajibannya dalam suatu instansi (Yuniarsih, Suwatno :2011). Disamping itu kinerja juga merupakan suatu nilai kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam instansi tempat ia bekerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan tugas, tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan instansi yang diharapkan.

Kinerja terbagi menjadi dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Tercapainya kinerja organisasi karena adanya upaya dari para pelaku yang tergabung dalam organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan tinggi maka kinerja perusahaan atau instansi juga akan berdampak tinggi (Moehariono:2014)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik faktor eksternal maupun internal diantaranya pendidikan, lingkungan kerja fisik kantor, karakteristik individual, karakteristik instansi, dan karakteristik kerja. Penelitian ini ingin mengkaji tentang pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik kantor terhadap kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan data kinerja dilihat dari nilai SKP karyawan Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat 2018 yang diperoleh dari subag umum dan kepegawaian, terlihat bahwa kinerja karyawan sudah dikategorikan baik. Berikut perolehan nilai SKP karyawan Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat :

Tabel 1. Daftar Nominatif Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Nilai SKP	Ket
1	SD	5	84,9	Baik
2	SMP	5	85,2	Baik
3	SLTA/Sederajat	5	85,6	Baik
4	D3	5	86,7	Baik
5	Sarjana/S1	5	84,9	Baik
6	Magister/S2	5	87,5	Baik
Rata-rata			85,8	Baik

Sumber : Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Prov Sumatera Barat, 2018

Tingkat pencapaian kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat sudah bisa dikatakan baik karena sudah mencapai nilai di atas 80. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat sudah baik ditandai dengan pencapaian kinerja yang nilai rata-ratanya 85,8. Sesuai dengan rentangan nilai di Dinas tersebut, nilai 76-90 itu mendapat predikat baik sedangkan nilai 91-keatas mendapat predikat sangat baik, meskipun data kinerja karyawan di tersebut berada dalam kategori baik bukan berarti tidak perlunya peningkatan kinerja lagi sebab peningkatan untuk setiap kinerja karyawan akan mendukung ketercapaian sasaran dan tujuan dari Dinas tersebut maka dari itu penting bagi instansi untuk memperhatikan peningkatan dalam kinerja karyawan.

Kinerja dipengaruhi tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik kantor. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja dihasilkan (Husaini Usman dalam Wirawan, dkk 2016:3). Dengan adanya pendidikan yang lebih tinggi maka seseorang juga mempunyai bekal ilmu pengetahuan yang lebih banyak dan berketerampilan yang tinggi pula sehingga bisa untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan, namun berdasarkan pegamatan penulis, di Dinas tersebut masih terlihat jelas ketidakseimbangan tingkat pendidikan, dapat dilihat dari data yang penulis peroleh di tabel 2 berikut :

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Karyawan pada Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SD	13 Orang
2	SMP	17 Orang
3	SLTA/Sederajat	148 Orang
4	D3	27 Orang
5	Sarjana/S1	142 Orang
6	Magister/S2	40 Orang
Total		387 Orang

Sumber : Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Prov Sumatera Barat, 2018

Dapat dilihat bahwa masih banyak jumlah karyawan yang tamatan SLTA dari pada tamatan Sarjana ataupun Magister di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat. Namun, di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat memiliki hasil kinerja yang di atas rata-rata yang biasa disebut dengan kategori baik. Padahal untuk masing-masing pembagian kerja belum sepadan dengan karakteristik pekerjaan yang diembannya, seperti fenomena yang terjadi di dinas ini bahwa masih ada karyawan yang tamatan Sarjana/Magister mendapatkan tugas dibagian administrasi/penerimaan surat, padahal untuk tugas administrasi tersebut bisa di serahkan kepada karyawan yang tamatan D3. Dengan terdapatnya fenomena seperti itu, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam dan melakukan penelitian terhadap hasil pencapaian kinerja dan tingkat pendidikan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat.

Selanjutnya penulis menduga faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal salah satunya yaitu lingkungan kerja fisik kantor. Terciptanya ruang kantor yang efektif tidak terjadi begitu saja, melainkan adanya hasil dari perencanaan yang tepat dalam menata ruang kantor tersebut. Tata ruang kantor yang kondusif akan berdampak langsung dan positif terhadap karyawan seperti semangat kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Namun demikian lingkungan fisik kerja kantor yang ada di dinas ini belum memberikan kenyamanan dan kondisi yang baik bagi karyawan dalam bekerja.

Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat terdapat 15 ruangan sesuai dengan pembagian tugas kerja karyawan dijabarkan dengan data pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Ruang Untuk Setiap Pembagian Tugas kerja

No.		Jumlah
1.	Sekretaris	31
2.	Kasi Pembangunan Gedung Dan Rumah Negara	12
3.	Kasi Perencanaan	8
4.	Kasi Data Dan Informasi	9
5.	Kasi Pengawasan	8
6.	Kasi Air Minum Dan Limbah	37
7.	Kasubag Tata Usaha	4
8.	Kasi Perencanaan Teknis Jalan Dan Leger Jalan	63
9.	Kepala UPTD PIP2B	32
10.	Kabid Bina Marga	21
11.	Kasi Pengembangan Dan Permukiman	49
12.	Kabid Cipta Karya	44
13.	Kepala UPTD Balai Pengujian Konstruksi dan Lingkungan	44
14.	Kasi Pengujian Mutu Konstruksi	3
15.	Kasi Pembangunan Jalan dan Jembatan	22
TOTAL		387

Sumber : Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat

Pengamatan penulis lingkungan kerja fisik tersebut kurang kondusif seperti terdapat 6 ruangan dengan pencahayaan yang kurang memadai. Hal ini disebabkan ruangan yang dimaksud berada di setiap sudut kantor dan selain itu masih terdapat ruangan yang memiliki intensitas cahaya yang berlebihan sehingga membuat mata karyawan sakit karena terlalu terang. Untuk sirkulasi udara di Dinas tersebut penulis menemukan 4 ruangan yang tingkat temperatur AC nya kurang dingin. Sehingga hal ini membuat karyawan sedikit kegerahan ketika bekerja. Kemudian untuk fenomena lain yang penulis temukan yaitu adanya suara kebisingan yang diakibatkan dari suara lalu lintas jalan raya yang mengganggu aktivitas kerja karyawan. Sehingga membuat lingkungan kerja fisik karyawan kurang kondusif.

Berdasarkan uraian dari permasalahan yang ada, maka maksud dan tujuan dari diadakannya penelitian ini ialah untuk mengetahui: (1) Pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik kantor terhadap kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat. (2) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan (3) Pengaruh lingkungan kerja fisik kantor terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat (Arikunto, 2013:3). Populasi penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat. Sampel dilakukan dengan menggunakan metode *propotional random sampling*, dengan teknik pemilihan sampel secara acak dengan jumlah sampel sebesar 197 orang. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari kuisioner penelitian dan data sekunder dalam penelitian ini adalah nilai kinerja karyawan (SKP) dan tingkat pendidikan karyawan. Instrument yang peneliti gunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang terpercaya, maka harus dilakukan 2 macam pengujian, yaitu uji validitas dan uji

reliabilitas. Pada tahap menganalisa data pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik kantor terhadap kinerja karyawan dilakukan analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis induktif yaitu ada uji persyaratan data diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis yaitu uji F dan uji t dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Persyaratan Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Uji Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai Signifikansi $0,200 > \alpha$ (0,05). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		197
Normal Parameters ^a	Mean	0,00
	Std. Deviation	2,218
Most Extreme Differences	Absolute	0,050
	Positive	0,050
	Negative	-0,049
Test Statistic		0,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Uji *heterokedastisitas* digunakan untuk melihat varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang tidak sama, untuk mendeteksi *heterokedastisitas* dapat digunakan uji *Glejser* dengan kriteria Sig lebih besar dari α (0,05) maka dapat dikatakan tidak terjadinya gejala *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*. Pengujian *heterokedastisitas* menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	5,149	0,846		6,085	0,000
	Tingkat Pendidikan	0,192	0,034	0,376	5,654	0,085
	Lingkungan fisik kerja	0,218	0,190	0,077	1,151	0,251

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Uji multikolinearitas bermaksud untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model yang digunakan. Uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Diketahui bahwa nilai VIF dari variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) adalah 1,003 dimana kecil dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kasus multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	75,747	1,417		53,447	0,000		
1 Tingkat Pendidikan	0,507	0,057	0,538	8,919	0,000	0,997	1,003
Lingkungan Fisik Kerja	0,670	0,318	0,127	2,108	0,036	0,997	1,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menganalisis pengaruh 2 variabel bebas yaitu variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	75,747	1,417		53,447	0,000
X1	0,507	0,057	0,538	8,919	0,000
X2	0,670	0,318	0,127	2,108	0,036

Dari tabel 7 dapat diketahui hasil koefisien regresi dari masing-masing variabel yaitu koefisien Tingkat Pendidikan (X_1) adalah 0,507 dan koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X_2) adalah 0,670 dengan nilai konstan 75,747.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Hasil dari Uji F sebagai berikut :

Tabel 8. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	408,195	2	204,097	41,054	0,000 ^b
Residual	964,461	194	4,971		
Total	1372,656	196			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Fisik, Tingkat pendidikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Hasil dari olahan data pada tabel 8 diperoleh level signifikan 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai signifikan < dari 0,05 maka berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka terbukti Hipotesis 1 (H_1) bahwa tingkat pendidikan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji t

Tujuan dilakukannya Uji t untuk melihat pengaruh variabel bebas yang terdiri dari tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Untuk acuan yang digunakan adalah jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima akan tetapi, jika nilai Sig $\geq$ 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil analisis dapat dilihat sebagai berikut berikut :

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	75,747	1,417		53,447	0,000
Tingkat Pendidikan	0,507	0,057	0,538	8,919	0,000
Lingkungan Fisik kerja	0,670	0,318	0,127	2,108	0,036

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2019

Dilihat pada tabel 9 bahwa Hipotesis 2, Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil analisis ditemukan sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis 3, lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai sig. 0,036 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa persen kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,545 ^a	0,297	0,290	2,230

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Fisik Kerja, Tingkat Pendidikan

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2019

Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja memberikan kontribusi sebesar 29,7%. Sedangkan sisanya sebesar 70,3% disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik kantor terhadap kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat, setelah dilakukan uji hipotesis, diketahui bahwa tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin kondusif lingkungan kerja fisik kantor akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung dengan analisis regresi berganda yang telah dilakukan yaitu terdapat 0,297 atau 29,7%. Artinya pengaruh tingkat pendidikan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) kantor terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat adalah 29,7% sementara sisanya 70,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan (Husaini Usman dalam Wirawan, dkk (2016:3). Begitu juga dengan lingkungan fisik akan dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung dalam bekerja. Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam bekerja merupakan pengertian dari lingkungan fisik (Sedarmayanti (2001) dalam Virgiyanti (2018:57)

Tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja karena dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi maka akan baik pula kinerja yang dihasilkan. Tingkat pendidikan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat mempunyai rata-rata 14,02 atau setara dengan tingkat pendidikan Diploma.

Kinerja karyawan pada hakekatnya merupakan perwujudan dari hasil/prestasi kerja baik bagi karyawan atau instansi. Dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Begitu juga dengan lingkungan fisik kerja kantor yang baik, maka karyawan akan merasa nyaman pada saat bekerja, hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito dalam Rodi (2013:3), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kinerja juga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang (Muttaqin dalam Wirawan, dkk (2016)

Lingkungan kantor sedikit banyaknya akan mempengaruhi fisik maupun psikologis karyawan pada saat sedang menjalankan pekerjaannya. Oleh karenanya penting bagi suatu instansi menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat karyawannya bekerja secara efisien dan efektif. Lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurunkan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan fisik kerja kantor di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat sudah dikriteriakan baik terlihat dari hasil rata-rata TCR indikator lingkungan fisik kerja kantor yaitu 70,24%.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan ada suasana kantor yang kondusif sehingga membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Dan tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan juga akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Jadi apabila tingkat pendidikan dan lingkungan fisik kerja belum dikategorikan baik maka berdampak kepada kinerja yang kurang baik pula. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Muttaqin dalam Wirawan, dkk (2016) yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang terjamin maka akan berdampak pada kinerja yang tinggi (Soetjipto (2004) dalam Pratama (2016)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka akan berdampak pada positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAPPEDA.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis temukan, penelitian terdahulu dan pendapat ahli sebelumnya dapat dikemukakan bahwa tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik kantor, secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat, diperoleh hasil analisis regresi berganda, bentuk pengaruh koefisien regresi dilihat dari hasil uji t untuk tingkat pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja.

Usaha yang dilakukan untuk mewujudkan proses pembelajaran supaya peserta didik aktif dalam mengembangkan potensii diri dan diseimbangi dengan spiritual, pengendalian diri serta kepribadian dan akhlak mulia yang diperlukan bagi diri sendiri serta bangsa dan negara (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 dalam Hasbullah (2009:4)

Sebuah instansi pada saat ini lebih memperhatikan tingkat pendidikan seorang karyawan yang ingin direkrut untuk menjadi bagian dari instansi tersebut. Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan karyawan tersebut memasuki sasaran kerja yang diinginkannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Selain itu tingkat pendidikan juga mempunyai peran penting dalam keberlangsungan kinerja disebuah instansi terkait karena tingkat pendidikan seseorang bisa menjadi tolak ukur untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang keahliannya.

Menurut Syafril dan Zelhendri (2017:108-111) jenjang pendidikan dibagi menjadi 2 yaitu, pendidikan umum dan kejuruan, dan pendidikan khusus. Pendidikan umum yaitu SD, Sekolah Menengah, dan Universitas sedangkan pendidikan kejuruan yaitu, SMEA, STM, SKKA, SMIK). Pendidikan khusus seperti pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan.

Tingkat pendidikan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat memiliki rata-rata 14,02 atau setara dengan tingkat pendidikan Diploma. Dengan demikian semakin lama atau semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh karyawan maka akan memberi pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan tersebut. Hal ini mendukung pendapat dari Hariandja dalam Sinthia, dkk (2016:3) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang penulis temukan, penelitian terdahulu dan pendapat ahli sebelumnya dapat dikemukakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan fisik kantor di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat sudah kondusif. Meskipun dibagian kasi di bagian kasi pembangunan gedung dan rumah negara penataan ruang kantor masih belum optimal, masih terdapat barang-barang yang tidak tertata rapi dan tumpukkan barang di meja serta sudut ruangan seperti kardus dan dokumen yang tidak terpakai, dan yang masih aktif juga bertumpuk sehingga sulit ditemukan.

Lemari untuk meletakkan dokumen juga belum diisi sesuai dengan muatannya sehingga masih ada yang kosong dan membuat pemandangan kurang bagus. Bila dilihat layout kantor masih ditemukan meja karyawan yang tidak mempunyai lorong antara meja karyawan satu dengan yang lainnya. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat (Armida, 2016) bahwa penataan lorong antara meja satu dengan meja karyawan hendaknya sebesar 120

cm untuk lalu lintas karyawan maupun masyarakat yang berurusan. Bagian kasi pembangunan jalan dan jembatan dan kasi pembangunan gedung dan rumah negara pencahayaan masih belum optimal. Hal ini dikarenakan bahwa ruangan tersebut terletak disudut bagunan gedung yang menyebabkan ruangan kurang terjangkau oleh paparan sinar matahari dan hanya memperoleh penerangan dari lampu. Lampu yang digunakan pun masih belum memberikan penerangan yang secara optimal karena lampu yang ada di ruangan tersebut berada di sudut atap ruangan dan terdapat lampu kecil yang ada di tengah-tengah atap ruangan kondisi seperti ini akan mengakibatkan mata karyawan lelah pada saat bekerja. Penerangan kantor yang baik akan berdampak pada produktivitas dan kualitas yang baik pula karena akan mengurangi kelelahan mata pada saat bekerja (Moekijat, 2002).

Bagian kasi pembangunan jalan dan jembatan serta bagian kasi pembangunan gedung dan rumah negara memiliki suhu udara yang kurang baik, ditandai dengan AC yang berjumlah 2 (dua) yang berada di ruangan tersebut kurang berfungsi secara optimal karena tidak adanya tindakan perawatan secara berkala sehingga membuat temperature yang dihasilkan tidak memberikan udara yang sejuk sehingga menyebabkan karyawan sedikit kegerahan pada saat bekerja, hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan (Laksmi,2015) suhu udara yang nyaman umumnya adalah 25 derajat Celcius dengan kelembaban udara 45%.

Bagian kasi pembangunan jalan dan jembatan serta kasi pengujian mutu konstruksi berada pada tingkat kebisingan yang cukup tinggi. Tingkat kebisingan di kedua bagian ini dikarenakan ruangan kasi pengujian mutu dan konstruksi berada di dekat parkir dan tingkat kebisingan juga disebabkan oleh suara lalu lintas yang berada di jalan raya. Sehingga membuat karyawan kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Nitisemito (1992) dalam Pratama (2016) yang menyatakan bahwa kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Ruangan kerja yang ada di dinas ini berjumlah 15 ruangan, dari 15 ruangan tersebut masih terdapat ruangan yang perlu dilakukann peningkatan dari segi tata ruang, cahaya, suhu udara.

Lingkungan kerja yang baik akan mendukung para karyawan Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk mendapatkan suasana kerja yang kondusif dan optimal dalam bekerja. Oleh karena itu pengaturan lingkungan fisik kerja kantor harus ditangani atau dirancang sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

Dari penelitian juga diketahui bahwa di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang sudah dikategorikan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Sukoco (2007) yang mengatakan bahwa lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Pada saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan fisik kerja kantornya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAPPEDA. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif maka akan berdampak buruk terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis temukan, penelitian terdahulu dan pendapat ahli sebelumnya dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan dan kondusif lingkungan kerja fisik disekitar tempat kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Sedangkan pengaruh lingkungan kerja fisik kantor di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja fisik kantor maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dan kesimpulan yang telah peneliti uraikan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat menjadi lebih baik untuk masa yang akan datang peneliti menyarankan, kepada Pimpinan Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat diharapkan agar dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan dalam bekerja melalui kedisiplin dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik, serta meningkatkan lingkungan kerja fisik pada kasi pembangunan gedung dan rumah negara serta kasi data dan informasi untuk penataan ruang kerja sebaiknya penataan ruangan harus disesuaikan dengan azas tata ruangan kantor rangkaian kerja sehingga masyarakat dimudahkan dalam proses pengurusan dengan karyawan, pencahayaan dalam ruangan kasi pembangunan jalan dan jembatan serta kasi pembangunan gedung dan rumah negara tersebut juga perlu ditingkatkan dengan cara menambah lampu pada ruangan kasi pembangunan jalan dan jembatan dan kasi pembangunan gedung dan rumah negara, dan juga melakukan perawatan yang lebih intensif terhadap AC yang berada di ruangan kasi pembangunan gedung dan rumah negara dan kasi pembangunan jalan dan jembatan. sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih kondusif. Pewarnaan pada kasi pembangunan jalan dan jembatan serta bagian sekretaris perlu dilukukannya pengecatan ulang agar warna tidak terlihat kusam dan ruangan menjadi lebih cerah.

Kepada karyawan Dinas Prasarana Jalan Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sumatera Barat, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa tingkat pendidikan, lingkungan kerja fisik dan kinerja diharapkan agar lebih dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lain dan luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Nur Pratama. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. UNY.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriel, A.F. 2016. *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, & Gede Putu Agus Jana. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Hlm.3.
- Laksmi, Fuad Gani, & Budiantoro. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Rajawali Pers
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rodi Ahmad Ginanjar. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Hlm.3.
- Sinthia Dewi, I Wayan Bagia, & Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Hlm.3.
- Sukoco, Badri M. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Syafril dan Zelhendri Zen. 2017. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Depok: Kencana.
- Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 61. No. 2.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.