

---

# PENGARUH SARANA PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN LAMPUNG TIMUR

## *THE INFLUENCE OF INFRASTRUCTURE AND WORKING ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF THE EDUCATION AND CULTURE DEPARTMENT EAST LAMPUNG*

Susi Nelia<sup>1\*</sup>, Refi Arioen<sup>2</sup>, Bustami Zainudin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence : [susinelia121@gmail.com](mailto:susinelia121@gmail.com)

### **Abstrak.**

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 36 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; erdapat pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 77,2%. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur dengan tingkat pengaruh sebesar 72,1%. Terdapat pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur, dengan tingkat pengaruh sebesar 78,7%

**Kata Kunci : Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja, Kinerja, Regresi**

### **Abstract**

*The aim of this research is to determine The influence of infrastructure and work environment together on employee performance at the East Lampung Education and Culture Service. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 36 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Infrastructure (X1) on employee performance at the East Lampung Education and Culture Service, with an influence level (R-square) of 77.2%. There is an influence of the work environment on employee performance at the East Lampung Education and Culture Service with an influence level of 72.1%. There is an influence of Infrastructure and Work Environment together on employee performance at the East Lampung Education and Culture Service, with an influence level of 78.7%*

**Keywords: Infrastructure, Work Environment, Performance, Regression**

---

## PENDAHULUAN

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabelvariabel personal lainnya.

Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Anoraga salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik (Anoraga,2006). Lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat lebih baik (Nitisemito,1992)

Tempat kerja adalah tempat yang terbentuk atas dasar kepentingan yang sama namun tetap dibutuhkan kesiapan yang mendasar pada diri seseorang, karena penyatuan pikiran dalam banyak idealis itu tidaklah mudah. Kondisi lingkungan yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut. Lingkungan yang dimaksud merupakan lingkungan secara fisik yaitu bentuk bangunan yang ada didinas pendidikan dan kebudayaan tersebut.

Dengan bentuk bangunan yang kurang teratur menyebabkan kepala dinas pendidikan dan kebudayaan atau pegawai tidak dapat mengawasi siswa dalam proses pembelajaran. Dengan banyaknya siswa yang

ada di dinas pendidikan dan kebudayaan lampung timur , pegawai -pegawai yang ada belum bisa mengawasi semua siswa yang ada. Dengan bentuk bangunan yang kurang teratur serta banyaknya siswa yang ada didinas pendidikan dan kebudayaan maka pegawai belum bisa maksimal dalam mengawasi siswanya.

Lingkungan kerja yang memberikan jaminan rasa aman, tentram, dan nyaman sehingga membuahkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja akan meningkatkan motivasi bekerja dan kelanjutannya akan meningkatkan kinerja pegawai . Lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang tinggi maka kinerja dapat dicapai secara optimal sesuai yang diinginkan khususnya dalam pelajaran. Pegawai yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, serta minat yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini akan berdampak pada hasil akhir yang mampu menciptakan kinerja yang baik.

Oleh karena itu, tidak kalah penting apabila dinas pendidikan dan kebudayaan untuk menyediakan lingkungan kerja dan sarana prasarana yang mendukung kinerja pegawainya. Selain faktor lingkungan kerja, proses pendidikan sangat besar kaitannya dengan sarana prasarana yang ada di dinas pendidikan dan kebudayaan . Lingkungan kerja yang kondusif di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten lampung timur sangat penting untuk mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan pegawai. Dengan melakukan berbagai upaya perbaikan dan peningkatan sarana dan prasarana, pengembangan sdm, serta membangun budaya kerja yang positif, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pegawai dalam mencapai kinerja terbaik mereka. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja di dinas

pendidikan dan kebudayaan di kabupaten lampung timur

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, penulis ingin menganalisis tentang sarana prasarana dan lingkungan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan lampung timur. Adapun judul penelitian ini adalah “pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan lampung timur”.

### KAJIAN TEORI

Sedarmayanti berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2014). Nitisemito mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2013).

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016).

Simamora berpendapat penilaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2016).

### METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur. Objek penelitian ini adalah permasalahan sarana prasarana, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

#### Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam

penelitian ini adalah :

#### 1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga.

#### 2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui media lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik-teknik sebagai berikut:

#### 1. Metode observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi sarana prasarana, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di lokasi penelitian.

#### 2. Metode dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan bacaan, seperti buku/jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

#### 3. Metode Kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

#### Uji Instrumen (Uji Validitas dan Realibilitas)

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam

kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 0.444.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  skor item terhadap skor totalnya di atas 0.444 atau dikatakan tidak valid apabila nilai  $r_{hitung}$  item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0.444. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien

Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 26. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Sarana Prasarana ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) serta variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

### Uji Validitas Sarana Prasarana ( $X_1$ )

Tabel 1.  
Uji Validitas Sarana Prasarana ( $X_1$ )

Item Pernyataan	$r_{tabel}$	Koefesien $r_{hitung}$	Keterangan
1	0.444	0.738	Valid
2	0.444	0.793	Valid
3	0.444	0.560	Valid
4	0.444	0.584	Valid
5	0.444	0.583	Valid
6	0.444	0.738	Valid
7	0.444	0.793	Valid
8	0.444	0.580	Valid
9	0.444	0.631	Valid
10	0.444	0.752	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0.444</b>	<b>0.677</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Sarana Prasarana memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0.444$ , dengan nilai rata-rata  $r_{hitung} = 0.677$  Dengan demikian dapat

### Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Sarana Prasarana tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2  
Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Item Pernyataan	$r_{tabel}$	Koefesien $r_{hitung}$	Keterangan
1	0.444	0.538	Valid
2	0.444	0.659	Valid
3	0.444	0.609	Valid
4	0.444	0.714	Valid
5	0.444	0.714	Valid
6	0.444	0.494	Valid
7	0.444	0.714	Valid

8	0.444	0.747	Valid
9	0.444	0.510	Valid
10	0.444	0.642	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0.444</b>	<b>0.635</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Lingkungan Kerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai rata-rata  $r_{hitung} = 0.634$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat dikatakan

### Uji Validitas Kinerja (Y)

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	$r_{tabel}$	Koefesien $r_{hitung}$	Keterangan
1	0.444	0.666	Valid
2	0.444	0.546	Valid
3	0.444	0.651	Valid
4	0.444	0.666	Valid
5	0.444	0.602	Valid
6	0.444	0.496	Valid
7	0.444	0.743	Valid
8	0.444	0.449	Valid
9	0.444	0.461	Valid
10	0.444	0.602	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0.444</b>	<b>0.588</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kinerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai rata-rata  $r_{hitung} 0.588$  lebih besar dari  $r_{tabel} 0.444$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### 2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki

koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,778 atau lebih. (Uyanto, 2017). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS *version 23* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

### Uji Reliabilitas Variabel Sarana Prasarana (X<sub>1</sub>)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Sarana Prasarana (X<sub>1</sub>) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
**Uji Reliabilitas Variabel Sarana Prasarana (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Alpha* Sarana Prasarana ( $X_1$ ) sebesar 0,877, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar  $0,877 > 0.60$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil

pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Hasil dari uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 5.**  
**Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,857, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar  $0.857 > 0.60$ . Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini

sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### 3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 6.**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Alpha* Kinerja (Y) sebesar 0,703, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar  $0.703 > 0.60$ . Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil

pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### Analisis Kuantitatif

#### 1. Uji Hipotesis Sarana Prasarana ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Uji Sarana Prasarana ( $X_1$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.423	3.633		1.493	.149

Sarana Prasarana	.845	.094	.879	9.020	.000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung}$  9.020. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.688, maka  $t_{hitung}$  9.020 >  $t_{tabel}$  1.688 sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Sarana Prasarana ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Sarana Prasarana ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Sarana Prasarana ( $X_1$ ) terhadap variabel

Kinerja (Y) adalah  $Y = 5.423 + 0.845 X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur sebesar 0.845 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.763	1.799

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Sarana Prasarana ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.879 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,772 \times 100\% = 77,2\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Sarana Prasarana ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Lampung Timur sebesar 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Uji Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Uji Hipotesis Lingkungan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.154	4.193		1.229	.231
Lingkungan Kerja	.852	.108	.849	7.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung}$  7.876. Apabila dibandingkan dengan

$t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.688, maka  $t_{hitung}$  7.876 >  $t_{tabel}$  1.688, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

adalah  $Y = 5.154 + 0.852 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.852 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.709	1.991

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,849 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,721 \times 100\% = 72,1\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel

Kinerja (Y) sebesar 72,1%, sedangkan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis Sarana Prasarana ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

**Tabel 11**  
**Uji Hipotesis Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	268.471	2	134.235	42.591	.000 <sup>b</sup>
Residual	72.491	34	3.152		
Total	340.962	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 42.591 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,259 maka Sarana Prasarana ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Sarana Prasarana ( $X_1$ ) dan

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Sarana Prasarana ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 26 sebagai berikut :

**Tabel 12**  
**Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.787	.769	1.775

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Sarana Prasarana ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,887 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi ( $KD$ ) =  $R^2$  = 0,787 x 100% = 78,7%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja sebesar 78,7% dan sisanya sebesar 21,3% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

**Analisis Regresi Linier Berganda ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Sarana Prasarana ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebagai berikut :

**Tabel 13**  
**Perhitungan Regresi Berganda Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.944	3.767		1.047	.306
	Sarana Prasarana	.590	.220	.613	2.678	.013
	Lingkungan Kerja	.294	.230	.293	1.281	.213

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 3.944 + 0,590 X_1 + 0,294 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Sarana Prasarana sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,590 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,294 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1$  = 0,590 lebih besar daripada

koefisien regresi  $X_2$  = 0,294. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Sarana Prasarana lebih besar dibandingkan variabel Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur

**Pembahasan**

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Sarana Prasarana ( $X_1$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.879 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Sarana Prasarana mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat

sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Sarana Prasarana terhadap Kinerja sebesar  $= 9.020 > t_{tabel}$  1.688. Besarnya koefisien determinasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja adalah 77,2%. Dengan persamaan regresi Sarana Prasarana dan Kinerja adalah sebesar  $Y = 5.423 + 0.845 X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Sarana Prasarana akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur sebesar 0.845 point. Hal ini memberikan pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja ( $Y$ ) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur sebesar 0,849 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  7.876  $>$   $t_{tabel}$  1.688. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah 72,1%. Untuk model persamaan Lingkungan Kerja regresinya adalah  $Y = 5.154 + 0.852 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.852 point. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 72,1%, sedangkan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh

Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung}$  memperoleh hasil 42.591 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,259. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Sarana Prasarana ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah 0,887 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lampung Timur, sebesar 78,7% dan sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. Sutrisno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakkan kedelapan*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta. .
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(02), 171-182.
- Itamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 931-939.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2014, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nelson, N., Sodikin, S., & Wardhana, A. (2022).

Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Personil SATBRIMOB Polda Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 6(3), 193-200.

- Nurasnita, Nurasnita. Harahap, Lokot Muda. 2018. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt PLN (Persero) Wilayah Sumut. *JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Volume 13 No. 2 November 2018*
- Pendong, Sefania M. Areros, William A. Rumawas, Wehelmina. 2021. Pengaruh Sarana prasarana dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 4, 2021.*
- Priyatno, Dwi. 2015. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : Mediakom.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Widiyanto, Ibnu. 2015. *Pointers : Metodologi Penelitian*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Yudea, N., & Sutianingsih, S. (2022). Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Competence On Employee Performance At Bank Jateng Boyolali Regional Branch. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4).
- Zainaro, Muhammad Arifki. 2017. Pengaruh Sarana Prasarana, Pendidikan Dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. *HJK Holistik Jurnal Kesehatan Vol. 11 No. 1 (2017)*