



## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan

**Muhammad Natsir Mallawi**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Yappi Makassar

**Ita Sila**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Yappi Makassar

Korespondensi penulis: [natsirmallawi01@gmail.com](mailto:natsirmallawi01@gmail.com)

**Abstract:** Companies or agencies/organizations must have quality human resources (HR) to achieve good performance results so that the company or agency/organization can achieve its goals. One way for companies/agencies/organizations to improve employee performance is by paying attention to the employee's work environment in the office to create a comfortable atmosphere for employees in carrying out their work. This research aims to find out how the work environment influences employee performance. This research used a simple random sampling technique (simple random sampling), with a sample of 34 respondents from the Office of the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) representing the province of South Sulawesi. This research uses quantitative, descriptive methods and the analysis used in this research is simple linear regression analysis. The results of the descriptive analysis in this research show that from the analysis of the coefficient of determination the R-square value is 0.380, meaning that 38% of employee performance is influenced by the work environment, the remaining 62% is influenced by variables other than the work environment. Likewise, the results of the t test (hypothesis) show that the t-count is greater than the t-table ( $4.433 > 1.691$ ) and the significance is smaller than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), then  $H_0$  is accepted (there is an influence of variable Y). Thus, companies/agencies/organizations need to consider the work environment as a factor that can improve performance.

**Keywords:** Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

**Abstrak:** Perusahaan atau instansi/organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai hasil kinerja yang baik agar perusahaan atau instansi/organisasi dapat mencapai tujuannya. Salah satu cara Perusahaan/instansi/organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai didalam kantor agar terciptnya atmosfer yang nyaman bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik acak sederhana (*simple random sampling*), dengan sampel 34 responden dari Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) perwakilan provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, deskriptif dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari analisis koefisien determinasi besarnya nilai R-square adalah 0,380 berarti 38% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sisanya 62% dipengaruhi oleh variable lain selain lingkungan kerja. Demikian juga hasil uji t (hipotesis) menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,433 > 1,691$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima (terdapat pengaruh variabel X terhadap variable Y). dengan demikian, maka Perusahaan/instansi/organisasi perlu mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai factor yang dapat meningkatkan kinerja.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM adalah dengan mengadakan kegiatan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan serta kemampuan

Received September 30, 2023; Revised Oktober 25, 2023; Accepted November 20, 2023

\* Muhammad Natsir Mallawi, [natsirmallawi01@gmail.com](mailto:natsirmallawi01@gmail.com)

manajemen. Pengembangan ini merupakan suatu kegiatan yang bermaksud memperbaiki, mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan pegawai dengan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dalam arti kata bagaimana memanfaatkan tenaga kerja dengan memberikan dorongan kerja yang maksimal. Dalam usaha pengaruh lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintahan tenaga kerja dibahas dimana-mana dan disarankan bagaimana menggunakan tenaga kerja. Peningkatan produktifitas pegawai dan kinerja pegawai merupakan tanggung jawab setiap instansi pemerintahan. Mengenai peningkatan produktifitas pegawai bukan monopoli instansi pemerintahan yang mencari keuntungan, melainkan juga merupakan kepentingan organisasi-organisasi yang menjual jasa pelayanannya kepada masyarakat.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, atau yang disingkat BPKP, adalah Lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa Audit, Konsultasi, Asistensi, Evaluasi, Pemberantasan KKN serta Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil pengawasan keuangan dan pembangunan dilaporkan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan dalam menjalankan pemerintahan dan memenuhi kewajiban akuntabilitasnya. Hasil pengawasan BPKP juga diperlukan oleh para penyelenggara pemerintahan lainnya termasuk pemerintah provinsi dan kabupaten/kota dalam pencapaian dan peningkatan kinerja instansi yang dipimpinnya.

Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) sebagai salah satu pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peranan Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan dalam koridor pencapaian visi dan misi BPKP secara keseluruhan dengan mengacu kepada Tugas Pokok dan Fungsi sebagai bagian dari organisasi BPKP sebagaimana diatur dalam **Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 Tentang Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan.**

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014, BPKP bertanggung jawab langsung kepada Presiden, bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPKP menyelenggarakan dua fungsi utama yaitu fungsi pengarahan dan pengoordinasian pengawasan intern serta fungsi pengawasan intern. Fungsi tersebut diformulasikan ke dalam visi, misi, dan tujuan BPKP dalam rangka mendukung peningkatan

akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan sesuai Visi dan Misi Presiden dalam RPJMN 2020-2024.

Berdasarkan pada peraturan pemerintah no. 60 tahun 2008 tentang pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yaitu Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP), inspektorat jenderal, inspektorat provinsi dan inspektorat kota. BPKP dalam melaksanakan tugasnya dikelompokkan dalam empat kelompok yaitu audit (konsultasi, asistensi, dan evaluasi), pemberantasan KKN, Pendidikan dan pelatihan pengawasan. (Wati dkk, 2010)

Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) provinsi Sulawesi selatan menempatkan dirinya sebagai clearing house dengan memberikan solusi dalam bentuk sosialisas, asistensi dan review pengadaan barang dan jasa. Disamping itu keberhasilan keseluruhan program, juga tercermin dari nilai pengawasan (audit value) berupa terjadinya peningkatan tindak lanjut hasil pengawasan yang merupakan respon audit terhadap hasil-hasil audit/pengawasan. Aktivitas utama pengawasan merupakan kegiatan utama (core business) BPKP berupa kegiatan pengawasan yang dilakukan dalam rangka mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatnya kinerja program pemerintah, serta terwujudnya iklim yang mencegah KKN untuk keberhasilan pencapaian target-target dan prioritas pembangunan nasional. Sedangkan aktivitas pendukung adalah semua aktivitas yang dilakukan untuk mendukung aktivitas utama. (*bpkp.go.id*)

Adapun Penyampaian Arahan Kepala BPKP oleh Kepala Perwakilan BPKP Sulsel Makassar, Selasa (16/8) Bertempat di Aula Lantai 3 Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan, seluruh pegawai mengikuti kegiatan penyampaian hasil Rapat Kerja BPKP dan arahan Kepala BPKP oleh Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan Rizal Suhaili. (*dikutip dari website bpkp.go.id*). Beberapa pesan yang disampaikan diantaranya hasil pengawasan BPKP sampai dengan triwulan kedua. Pelaksanaan rapat kerja pada 11 Agustus 2022 memiliki beberapa tujuan diantaranya pemenuhan penyelesaian APP dan APPD 2022, identifikasi permasalahan yang menghambat penyampaian kinerja, serta merumuskan langkah-langkah penyelesaian agar permasalahan tidak terulang. Terkait APPD sampai dengan 10 Agustus 2022 presentase penyelesaian kegiatan pengawasan APPD yang memenuhi SHP sebesar 54%. Beberapa permasalahan yang dihadapi diantaranya permasalahan prioritas, kendali kualitas, leadership, dan koordinasi. Adapun Hambatan dan kendala juga terjadi pada tahun 2022 dalam triwulan III yang menyatakan hambatan dan kendala yang dialami adalah

lambatnya data realisis capaian kinerja yang disetorkan oleh masing-masing bidang dan inputing data output. (*website bpkp.go.id*) dapat dilihat pada table dibawah:

Ttiwulan II 2023	58%, belum mencapai target kinerja
Ttiwulan I 2023	Kurangnya koordinasi bidang
Ttiwulan IV 2022	8,11% belum mencapai target kinerja
Ttiwulan III 2022	Lambatnya data realisasi capaian kinerja yang disetorkan oleh msing-masing bidang
Ttiwulan II 2022	Lambatnya data realisasi capaian kinerja yang disetorkan oleh msing-masing bidang
Ttiwulan I 2022	Lambatnya data realisasi capaian kinerja yang disetorkan oleh msing-masing bidang tiap triwulan

Sumber: *website.bpkp.go.id*

Adapun konflik dalam dunia kerja biasa terjadi, misalnya masalah personal antar karyawan, persaingan kerja yang tidak sehat, masalah dengan atasan, miskomunikasi antar tim, beban kerja terlalu berat, tidak adanya ruangan untuk bertumbuh Bersama kantor dan sebagainya. Adapun juga masalah klasik dalam pelaksanaan tugas yaitu keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia. Hal tersebut juga menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perkwakilan BPKP provinsi Sulawesi selatan dalam melaksanakan fungsi pengawasan. Masalah-masalah diatas menunjukkan adanya masalah yang timbul akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman, bangunan yang butuh renovasi, dan sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk bekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, maka sangat penting dalam sebuah lingkungan kerja memberikan kenyamanan kerja terhadap pegawainya karena ini akan membantu pegawai untuk lebih aktif lagi dan semangat untuk kerja.

**Ruly Aurellia (2021)** melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di perwakilan badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) provinsi banten, dikarenakan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 49,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif artinya kinerja pegawai akan meningkat dengan baik dan ditaati oleh pegawai.

Berdasarkan hasil obeservasi awal yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di kantor badan pengawasan keuangan dan Pembangunan (bpkp) perwakilan provinsi Sulawesi Selatan, belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada

banyaknya berkasberkas yang berserakan di sekitar tempat kerja pegawai, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, selain itu kinerja pegawai juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang harus sesuai deadline, kurangnya koordinasi antar sesama pegawai dan pimpinan, bidang terkait data realisasi capaian kinerja dari penugasan yang telah dilaksanakan sehingga tim membutuhkan waktu untuk mengonfirmasi capaian kinerja dari masing-masing bidang, pulang cepat tanpa alasan yang sah dan datang terlambat tanpa alasan yang sah. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh yang melatar belakangi masalah tersebut maka penulis tertarik untuk MENGAJI “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan**”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variable X (Lingkungan Kerja) dengan variable Y (Kinerja Pegawai).

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih kantor BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) yang berlokasi dikabupaten Makassar Sulawesi Selatan Jln. Tamalanrea Raya No.3 Bumi Tamalarea Permai (BTP) Makassar. Waktu penelitian untuk memperoleh data, maka penulis perkirakan kurang lebih 2 bulan lamanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor BPKP (Badan Pengawasan Keuangan & Pembangunan) perwakilan Sulawesi Selatan sebanyak 147 orang. Dalam penelitian penulis mengambil 15% jumlah populasi yang ada pada kantor BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) yaitu sebanyak 34 orang .

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Metode analisis statistic deskriptif dan Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **1. Uji Hipotesis**

Uji-t (hipotesis) digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- jika nilai **sig <0,05** atau **t-hitung > t-tabel** maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka **H0 diterima dan H1 ditolak**.

- sebaliknya jika nilai **sig** > **0,05** atau **t-hitung** < **t-tabel** maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, **maka H0 ditolak dan H1 diterima.**

Adapun hasil dari uji hipotesis sebagai berikut:

Table 1. Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.328	0.000
	Lingkungan Kerja	<b>4.433</b>	<b>0.000</b>

Hasil pengujian hipotesis dilakukan menggunakan SPSS versi 29.0.1.0 for windows. pada table 4.10. diperoleh nilai signifikansi dari variable lingkungan kerja (X) sebesar 0,000 < dari sig. 0,05 atau dengan t-hitung 4,433 > dari t-tabel 1,691. Maka **H0 diterima dan H1 ditolak.** Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variable yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Jenis hubungan antar variable X dan Y dapat bersifat positif dan negative.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka berkorelasi
- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak berkorelasi

Adapun hasil dari uji hipotesis sebagai berikut:

Table 2. Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1	<b>0.617</b>
	Lingkungan Kerja	<b>0.617</b>	1
Sig. (1tailed)	Kinerja Pegawai		<b>0.000</b>
	Lingkungan Kerja	<b>0.000</b>	
N	Kinerja Pegawai	34	34
	Lingkungan Kerja	34	34

Berdasarkan table diatas, Nilai korelasi sebesar 0,617 masuk pada interval koefisien 0,60 - 0,79. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka lingkungan kerja dan kinerja pegawai berkorelasi.

Model Summary <sup>b</sup>
R Square <b>0.380</b>

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi (R Square) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,380 atau 38% artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) perwakilan provinsi Sulawesi Selatan sebesar 38% sedangkan sisanya yaitu 62% dari (100%-38%= 62%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variable independent terhadap variable dependent. Dengan persamaan sebagai berikut:

$$y = a + bx$$

Adapun hasil dari uji hipotesis sebagai berikut:

Table 3 Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	<b>55.211</b>	6.328	0.000
	Lingkungan Kerja	<b>0.770</b>	4.433	0.000

Berdasarkan hasil table 3 kita dapat membuat persamaan regresi dengan merujuk pada kolom Unstandardized Coefficients (B) dimana 55,211 sebagai konstanta (a) dan 0,770 sebagai koefisien regresi (b). Adapun persamaan regresi yang dipakai adalah sebagai berikut:

$$y = 55,211 + 0,770x$$

Dimana Y adalah Kinerja pegawai dan X adalah lingkungan kerja. Untuk nilai dari hasil persamaan regresi linear sederhana pada table 4.12 memiliki arti berikut:

- Konstanta sebesar 55,211 menyatakan bahwa jika variable bebas (X) lingkungan kerja bernilai 1 maka akan mengalami kenaikan sebesar 0,770 yang menyebabkan nilai kinerja menjadi 55,211.
- Nilai koefisien regresi X sebesar 0,770 merupakan standard coefficients (beta). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain jika lingkungan kerja di tingkatkan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,770. Ini artinya jika Perusahaan melakukan perubahan lingkungan kerja yang bersifat positif maka kinerja pegawai akan meningkat pula meskipun dengan peningkatan yang sedang. Sebaliknya jika lingkungan kerja diturunkan maka kinerja pegawai menurun.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan

Dan Pembangunan (BPKP) perwakilan provinsi Sulawesi Selatan. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dari uji koefisien regresi bernilai positif (0,770) dengan nilai signifikan 0,000 ( $< \text{sig. } 0,05$ ), dan dengan uji t yang menghasilkan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,433 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,691 maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $4,433 > 1,691$ ) perbandingan tersebut mengartikan bahwa  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antar lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengawasan keuangan dan Pembangunan perwakilan provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) berdasarkan table 4.11 sebesar 0,617 menunjukkan bahwa terdapat keeratan yang kuat antara variable lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kemudian untuk nilai koefisien determinasinya ( $r^2$ ) berdasarkan table 4.11 sebesar 0,380 maka persentase lingkungan kerja sebesar 38%. Sehingga nilai persentasi tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan

(BPKP) perwakilan provinsi Sulawesi Selatan dengan persentase pengaruhnya sebesar 38% dan sisanya 62% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli menurut **Siagian (2002)**, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dan menurut **wiryawan (2009:6-7)** yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor, yaitu factor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Sedangkan menurut **Budi W. Soetjipto (2008:87)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau instansi pemerintahan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap pegawainnya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Data hasil perhitungan persentasi pencapaian dan kategori per indicator lingkungan kerja dan kinerja pegawai terhadap 34



responden yang ada pada kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan perwakilan provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerjanya sebesar 78% dan rata-rata kinerja karyawannya sebesar 83% masuk kedalam kategori baik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin bagus dan nyaman lingkungan kerja maka semakin bagus juga kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2019)** Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan menyatakan bahwa, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu Ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dikatakan dengan baik. Dari hasil pengisian angket/kesioner kinerja dapat terlihat bahwa Sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama maupun bekerja sendiri memiliki kecenderungan yang baik.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan provinsi Sulawesi Selatan yang mengartikan bahwa  $H_0$  diterima dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai positif pada uji regresi linear sederhana 0,770 dengan nilai signifikan 0,000 ( $< \text{sig. } 0,05$ ) dan R square (koefisien determinasinya) sebesar 38% pengaruh dari lingkungan kerjanya dan sisanya 62% dipengaruhi oleh hal atau variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aisatul, M. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada pt. Ladang hijau nauli (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).  
<http://repository.stei.ac.id/4294/3/BAB%202.pdf>

- Basuki, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pt kisel mandiri jombang (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang). <http://repository.stiedewantara.ac.id/1765/4/BAB%202.pdf>
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instansi pemerintahan Daerah Pasar Surya Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya). [https://repository.umsurabaya.ac.id/3995/3/BAB\\_II.pdf](https://repository.umsurabaya.ac.id/3995/3/BAB_II.pdf) diakses 27 Mei 2023
- Djazari, M. Rahmawati Diana. Nugroho Adhi Mahendra. (2013). Pengaruh sikap menghindari risiko sharing dan knowledge self-efficacy terhadap informal knowledge sharing pada mahasiswa fise uny. Fakultas ekonomi universitas negeri Yogyakarta. <file:///C:/Users/JUMPER%20TECH/Downloads/16714794-1-PB.pdf>
- Fitriani, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pt. Bank dki cabang juanda) (doctoral dissertation, sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia jakarta). <http://repository.stei.ac.id/8583/4/BAB%20III.pdf>
- Hendriko, R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation). <https://core.ac.uk/download/pdf/225832097.pdf>
- Indonesia, SPSS. (2023, Juni 16). Uji regresi sederhana uji T dan koefisien korelasi (video). Youtube. <https://youtu.be/AnZa3ahBXiU?si=nNtr03di9q8XaN1F>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/937/1071>
- Novitasari, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Riau Graindo Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau). <https://repository.uir.ac.id/3270/4/bab2.pdf>
- Nurindasari, L. (2017). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Dago Endah Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung). <http://repository.unpas.ac.id/30010/5/BAB%20II.pdf>
- Penelitian, Tutor. (2023, February 4). Cara melakukan uji T, uji F & Koefisien determinasi (R2) dengan SPSS (video). Youtube. [https://youtu.be/d1JP1\\_344Nc?si=llaIAy3CIXSRCESR](https://youtu.be/d1JP1_344Nc?si=llaIAy3CIXSRCESR)
- Rozali, Akhmad. (2019, April 16). Uji normalitas kolmogrov Smirnov SPSS (video). Youtube. <https://youtu.be/h8xc8VH7Wpk?si=Uial-qvFqNnjMq14>
- Rozali, Akhmad. (2019, April 25). Linearity test of deviation from linearity SPSS (video). Youtube. [https://youtu.be/iEtpKA1cqil?si=DheBE\\_KiPPFWwql7](https://youtu.be/iEtpKA1cqil?si=DheBE_KiPPFWwql7)
- Rozali, Akhmad. (2019, May 20). Test correlation of variable X to variable Y (video). Youtube. <https://youtu.be/xgH4a31QgL4?si=cSvz9sShZbk4XF9I>
- Rozali, Akhmad. (2019, May 27). Linear regression simple effect of free variables on bound variables (video). Youtube. <https://youtu.be/nwLNKAAtRD8Y?si=azdfbUGd2ZJJkD34>

- Ruly, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di perwakilan badan pengawasan keuangan dan pembangunan (bpkp) provinsi banten (Doctoral dissertation, Unsada). [Http://repository.unsada.ac.id/2877/1/Cover.pdf](http://repository.unsada.ac.id/2877/1/Cover.pdf)
- Ruslan, 2010, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, gowa, makassar
- Solihin, Dede. (2021, May 4). Intrepertasi koefisien korelasi dengan SPSS (video). Youtube. <https://youtu.be/-5RFfjAflI?si=HdctKakFmJsiPymY>
- Website BPKP <https://www.bpkp.go.id/sulsel.bpkp>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Musi Prima Karsa Palembang. jurnal manajemen dan investasi, 2(2), 181-191. <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/manivestasi/article/viewFile/5272/4614>
- Yuliantari Kartika & prasasti iner (2020) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada LLDIKTI wilayah III Jakarta.
- Yunus, F. M. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Celebrity Endorser Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Skin Care Pada Klinik Kecantikan Ms Glow Bekasi (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI)). <http://repository.stei.ac.id/5410/4/BAB%20III.pdf>
- Zulfiana, N. (2022). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Bengkel Mesin dan Bubut MEAN TEHNIK Kota Cirebon) (Doctoral dissertation, IAIN Kediri). <http://etheses.iainkediri.ac.id/7302/>