

PENGARUH LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DI KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

¹Wuri Handayani, ²Mhd. Dani Habra, ³Mutawaqil Bilah Tumanggor
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah
Email: wurihandayani02051998@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya meyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat. Penelitian dilakukan pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (3,370) > t_{tabel} (1,692)$, dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Nilai 3,370 lebih besar dari 1,692 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Karena H_a diterima (H_0 ditolak) berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,299) > t_{tabel} (1,692)$, dengan taraf signifikan $0,013 < 0,05$. Nilai 2,299 lebih besar dari 1,692 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Karena H_a diterima (H_0 ditolak) berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,048 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,295 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $18,048 > 3,295$, Nilai 18,048 lebih besar dari 3,295 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,581. Hal ini berarti 58,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Lingkungan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki

motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada disiplin pegawai. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para

pegawainya mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kepuasan kerja.

Adapun fenomena yang ditemukan dalam perusahaan yaitu bahwa penyegaran di dalam ruangan kurang, temperatur di dalam ruangan juga kurang diperhatikan. Sehingga menyebabkan pegawai menjadi kurang fokus dalam bekerja yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Selain itu di dalam ruangan kerja juga terjadi kebisingan antar pegawai yang menyebabkan pegawai lain yang sedang fokus sedikit terganggu yang juga dapat berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut. Waktu kurang diperhatikan. Pegawai tidak bebas bekerja secara mandiri. Pegawai di dalam perusahaan juga kurang begitu memahami tentang pekerjaan yang mereka lakukan karena kurangnya pengetahuan pegawai dalam pekerjaan tersebut yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai di dalam perusahaan tersebut. Pegawai juga kurang disiplin di dalam perusahaan dilihat dari seringnya absen dan terlambat masuk dengan begitu kinerja pegawai tidak akan maksimal dan menyebabkan kinerja ataupun hasil kerja yang dilakukan pegawai tidak sesuai dengan yang di harapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan**

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara”.

RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui kepuasan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara.

Manfaat

Adapun yang menjadi manfaat penelitian adalah:

1. Bagi peneliti
Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran kepada peneliti lain yang berusaha membahas judul yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki permasalahan yang berbeda.
2. Bagi perusahaan
Peneliti ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah sebagai masukan dan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh lingkungan kerja dan

kepuasan kerjaterhadap kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Winardi, 2017) kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dari suatu organisasi sepenuhnya tergantung dan kemampuannya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan beraksi terhadap pada lingkungan nya. lingkungan bertindak selaku pemberi sumber daya energy, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh organisasi.

Menurut (Sunyoto, 2017)menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017)mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh pegawai dalam bekerja baik secara positif maupun negatif. Semakin bersemangat seseorang dalam bekerja dapat dikatakan bahwa ia semakin puas dalam bekerja. Sebaliknya bila seseorang tidak bersemangat dalam bekerja maka ia cenderung tidak puas dalam bekerja.Adapun(Robbins, 2015)“Menyatakan kepuasan kerjamerujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Pengertian Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2017) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017).Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

(Mangkunegara, 2018)menyatakan “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017)menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”.maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Diduga tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerjaterhadap kinerja pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara.

H₁: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawaipada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara.

H₂:Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawaipada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara.

H₃:Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Juliandi, dll 2015) mengatakan “bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya”. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya meyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Sosial di Kab.Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari (Juliandi, dll 2015) yang menyatakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penelitian dengan kriteria tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan nilai penting dengan penelitian ini.

2. Wawancara

Melakukan tanya-jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Dinas Sosial di Kab. Labuhanbatu Utara.

3. Kuesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akanditeliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah skalaLikert dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 1

Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Instrumen Penelitian

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment.

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha_{0,05}$).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha_{0,05}$).

Selanjutnya menurut (Juliandi 2015) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien realibilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut (Juliandi 2015) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

R = Reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_{b2}$ = Jumlah varians butir

σ_{12} = Varians Total

Dengan kriteria:

Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).

Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kepuasan kerja

e = Error

2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, dll 2015). Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

4. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas terpercaya.

5. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Angket yang diberikan ini diberikan kepada 35 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	48,57%
2	Perempuan	18	51,43%
	Jumlah	35	100,00%

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48,57%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 51,43%.

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-25 tahun	11	31,43%
2	26-31 tahun	6	17,14%
3	32-60 tahun	18	51,43%
	Jumlah	35	100,00%

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-25 tahun adalah sebanyak 11 orang (31,43%). Responden yang berusia 26-31 tahun adalah sebanyak 6 orang (17,14%). Sedangkan responden yang berusia 32-60 tahun adalah sebanyak 18 orang (51,43%).

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	17	48,57%
2	D-3	12	34,29%
3	S-1	6	17,14%
	Jumlah	35	100,00%

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti,

responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 17 orang (48,57%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 12 orang (34,29%). Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 6 orang (17,14%).

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 14,292 + 0,453 X_1 + 0,173 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Lingkungan

X₂ = Kepuasan kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel lingkungan dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
2. Koefisien lingkungan memberikan nilai sebesar 0,453 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan maka kinerja akan semakin meningkat.
3. Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,173 yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (3,828) > t_{tabel} (1,692)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,828 lebih besar dari 1,692 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,680) > t_{tabel} (1,692)$, dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Nilai 2,680 lebih besar dari 1,692 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada

pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,218 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,295 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,218 \geq 3,295$, Nilai 22,218 lebih besar dari 3,295 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan dan kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,581. Hal ini berarti 58,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} (3,828) > t_{tabel} (1,692), dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05. Nilai 3,828 lebih besar dari 1,692 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} (2,680) > t_{tabel} (1,692), dengan taraf signifikan 0,019 < 0,05. Nilai 2,680 lebih besar dari 1,692 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,218 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,295 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,218 \geq 3,295$, Nilai 22,218 lebih besar dari 3,295 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (lingkungan dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika lingkungan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersamaan dapat pula meningkatkan kinerja (Y). Setelah dibandingkan antara pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja ternyata sig. lingkungan adalah 0,000 dan sig. kepuasan kerja adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor kepuasan kerja lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek lingkungan dan kepuasan kerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,581. Hal ini berarti 58,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (3,828) > t_{tabel} (1,692)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,828 lebih besar dari 1,692 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,680) > t_{tabel} (1,692)$, dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Nilai 2,680 lebih besar dari 1,692 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} adalah 22,218 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan $F_{tabel} 3,295$ dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,218 \geq 3,295$, Nilai 22,218 lebih besar dari 3,295 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan dan kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai.

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dinas Sosial di Kabupaten Labuhanbatu Utara perlu memperhatikan kepuasan kerja sehingga pegawai menjadi kreatif dalam bekerja dan dapat mengelola lingkungan pegawai dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan pegawai yang lebih inovatif.
2. Dinas Sosial di Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan kinerja sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. UMSU Press.
- Mangkunegara, A. .A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Kosda Karya.
- Martoyo, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Robbins, S. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 16.
- Samsuddin, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti.(2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Sunyoto.(2017). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian).CAPS.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Usman, H. (2018). Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi.(2017). Manajemen Perilaku Organisasi. Kencana Prenada Media Group.

Jurnal:

Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, 1(November), 100–107.

Bismala, L., Agustina Widia (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis, 14(1), 29–41.

Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 6.

Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Jurnal

Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 8(10).

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70.

Jurnal Internasional:

Chris, Chen. (2019). Satisfaction, Residential and Place Attachment. The Cases of Long Term Residents in Rural and Urban Areas in China.

Xinghua, Zhao and Zongfeng Sun (2020). The Effect of Satisfaction with Environmental Performance on Subjective Well-Being in China. GDP as a Moderating Factor.