

# **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan**

**FenieliLaia<sup>1</sup>, TimotiusDuha<sup>2</sup>, Drs. AmaanoFau<sup>3</sup>**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah pegawai yang terdapat Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 36 pegawai. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Pegawai, (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja.

***Kata kunci: Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman saat ini, setiap organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen organisasi yang baik pasti dapat meningkatkan kinerja pegawai, kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing, dengan organisasi lainnya, seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi dalam menjalankan programnya untuk memperoleh tujuan organisasi yang memuaskan. Umumnya, sukses tidaknya pengelolaan organisasi tergantung pada keadaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Berorientasi pada pencapaian tujuan dapat terwujud apa bila sumber daya manusia terus meningkatkan kemampuan kerja dan sensitif terhadap situasi serta kondisi baik secara internal maupun eksternal. Atas dasar pencapaian tersebut, berhasil tidaknya organisasi dalam mempertahankan tujuannya dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi maka suatu hal yang penting untuk diperhatikan adalah adanya lingkungan kerja yang baik. Karena masalah tersebut mempunyai

---

<sup>1</sup>Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, FenieliLaia1993@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen Tetap STIE Nias Selatan, timotiusfamduha@gmail.com

<sup>3</sup>Dosen Tetap STIE Nias Selatan, amanofau85@gmail.com

peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu, organisasi diharuskan untuk memperhatikan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawainya, salah satu faktor tersebut antara lain kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja salah satu pendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Meskipun lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2001) dalam subagiarta (2016) menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

Selain itu, hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja karena ingin mencapai tujuan yaitu kepuasan kerja. Sistem pengembangan kepuasan kerja yang tepat mampu memberikan pekerjaan bagi pegawai. Sistem pengembangan segala upaya yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dimungkinkan akan lebih optimal hasilnya bila didahului dengan adanya jabatan yang benar dan optimal terlebih dahulu. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai oleh seorang pegawai jika pegawai itu mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang memuaskan. Untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus memiliki kepribadian yang bisa menyesuaikan dalam organisasi dan memiliki komitmen kerja yang tinggi Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan lingkungan kerjanya kurang nyaman dan menyenangkan karena penerangan yang terlalu berlebihan dan menyilaukan pandangan mata, seperti pada tempat pelayanan administrasi, sinar matahari masuk ke tempat pelayanan administrasi sehingga menyilaukan mata dan membuat udara di dalam ruangan terasa panas, hal ini dikarenakan tempat pelayanan menghadap arah matahari ketika sore hari. Sedangkan ruangan percetakan terlihat sedikit gelap, sehingga pegawai dalam melaksanakan tugas seringkali mengalami kesalahan dalam pengentrian data dalam komputer dan membutuhkan

penerangan yang cukup. Kebersihan lingkungan kerja Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan masih kurang bisa dilihat ruangan, peralatan, seperti meja, kursi dan komputer yang sering terkena seperti di halaman kantor, ruangan, peralatan, seperti meja, kursi dan komputer yang sering terkena debu dan kebersihan mandi termasuk air dan bak mandi yang jarang dibersihkan.

Berdasarkan observasi tersebut di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian ilmiah dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan”**.

## **B. TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana yang ada pada sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan kegiatannya. Menurut Nitisemito (2008) dalam Subagiarta (2016), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dari pendapat tersebut jelas bahwa lingkungan kerja adalah hal yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja melaksanakan kegiatannya.

Selanjutnya menurut Saydam (2002) dalam Dewi (2013), mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009) dalam Rahmawanti (2014), “lingkungan kerja seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

### **Konsep Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dalam mencintai pekerjaannya. Di dalam suatu organisasi, jika ada kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2012:501), “kepuasan pekerjaan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Duha (2014:241), “kepuasan kerja merupakan sebagai keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya”. Menurut Sutrisno (2009:96), mengemukakan “kepuasan kerja merupakan

yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting”.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan segala hal yang diperoleh seseorang berdasarkan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sadarmayanti (2001:180), menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Dari pendapat tersebut, dapat kita pahami bahwa kinerja pegawai adalah keseluruhan hasil yang dicapai seseorang dan akan dibandingkan dengan ukuran yang dibuat. Selanjutnya, menurut Waridin (2006) dalam Handayati (2016), “kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi”.

### **Kerangka Teoritis**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Setiap individu ingin lingkungan kerjanya nyaman bersih. Hal ini diperkuat oleh pendapat Simamoran (2009:147) lingkungan kerja juga menentukan persepsi karyawan tentang pekerjaan dan hasil kerjanya. Selanjutnya menurut Robbins (2012) Ningrum (2014) lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan menurut Lewa dan Subono (2005) dalam Rahmawanti (2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang meningkat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Toha (1990) dalam Wahyudi (2006) mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan memberikan kepuasan kerja pegawai secara individual yang paling baik,

karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pimpinan hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas pegawai tidak menyimpang jauh dengan tujuan organisasi. Pendapat ini diperkuat dengan pendapat Umar (1990) dalam Yatipai (2005) kepuasan kerja merupakan faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

### **Indikator Variabel Penelitian**

#### **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja bermaksud untuk mengukur sejauh mana atau yang menjadi tolak ukur utama dalam memberikan pandangan tentang lingkungan kerja. Menurut Parlinda dan Wahyudi (2007), yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Perlengkapan kerja
2. Pelayanan kepada
3. Kondisi kerja Hubungan personal

Adapun hubungan yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Saydam (2006 :266) meliputi :

1. Tempat kerja
2. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan
3. Kebersihan, pencahayaan
4. Ketenangan dalam bekerja

#### **Indikator Kepuasan Kerja**

Seseorang pekerja/pegawai merasa puas dengan kerjanya pada suatu organisasi dikarenakan adanya kesejahteraan dan tercukupi kebutuhannya. Menurut Yuli (2005:201), indikator utama kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pendapatan atau kompensasi  
Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai pengorbanan yang diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja.
2. Aktivitas kerja  
Aktivitas kerja merupakan kegiatan atau rutinitas kerja yang dilakukan karyawan, yang terdiri dari tugas dan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan uraian kerja yang ditetapkan.
3. Pengawasan  
Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang ditrencanakan.
4. Promosi karir

Promosi karir adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih, skill yang lebih tinggi berdasarkan ukuran kerja yang ditetapkan.

5. Hubungan dalam kelompok kerja

Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja.

6. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

menurut Subeki dan Jauhar (2012) dalam Hindayati (2016) indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kuantitas dari hasil adalah sesuatu hal yang dapat dihitung sehingga pasti dan biasanya terkait dengan tolak ukur dalam hal jumlah.
2. Kualitas dari hasil adalah sesuatu hal yang dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti yang terkait dengan suatu tolak ukur baik dalam kecerdasan, kemampuan lain sebagainya.
3. Kecepatan waktu dari hasil adalah sesuatu hal yang dapat dilakukakan karyawan untuk melakukan segala pekerjaan untuk mencapai suatu hasil pekerjaan.
4. Kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak dalam bekerja di suatu Instansi.
5. Kemampuan bekerja sama adalah seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang telah ditetapkan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (*independent*) terhadap variable terikat (*dependent*).

### **Populasi**

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari keseluruhan objek yang mempunyai karakteristik tertentu. Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 36 orang pegawai pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan rincian 15 orang PNS dan 20 orang honorer.

### **Sampel**

Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah populasi sebanyak 36 orang sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang. Arikunto (2006: 134), mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka semua populasi menjadi sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantorss Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 36 orang.

### **Defenisi Operasional Variabel**

#### **Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan indikator yang digunakan ditunjukkan pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**

#### **Indikator Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

| <b>No</b> | <b>Indikator</b>         | <b>Nomor Butir pernyataan</b> | <b>Jumlah</b> |
|-----------|--------------------------|-------------------------------|---------------|
| 1         | Perlengkapan Kerja       | 1,2,3,4,5                     | 5             |
| 2         | Pelayanan Kepada Pegawai | 6,7,8,9,10                    | 5             |
| 3         | Kondisi Kerja            | 11,12                         | 2             |
| 4         | Hubungan Personil        | 13,14,15                      | 3             |
|           | <b>Jumlah</b>            |                               | 15            |

Sumber: *Ernawati dan Ambarani (2010) dalam Dewi (2013), Parlida dan Wahyudin (2007) dan Saydan (2006:266)*

#### **Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)**

Kepuasan kerja merupakan yang dinikmati dalam pekerjaan denagan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dengan demikian pegawai/karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh bila sebuah organisasi melengkapi semua kebutuhan kerja pegawai.

**Tabel 3.2**

#### **Indikator Instrumen Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

| <b>No</b> | <b>Indikator</b>           | <b>Nomor butir pertanyaan</b> | <b>Jumlah</b> |
|-----------|----------------------------|-------------------------------|---------------|
| 1         | Pendapatan atau kompensasi | 16,17,18                      | 3             |
| 2         | Aktivitas kerja            | 19,20,21                      | 3             |
| 3         | Pengawasan                 | 22,23,24                      | 3             |

|   |                               |          |    |
|---|-------------------------------|----------|----|
| 4 | Promosi karir                 | 25,26,27 | 3  |
| 5 | Hubungan dalam kelompok kerja | 28,29,30 | 3  |
|   | <b>Jumlah</b>                 |          | 15 |

Sumber : Yuli (2005:201)

### Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah diberkati bersama. Hal ini ditunjukkan pada tabel 3.3.

**Tabel 3.3**

#### Indikator Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

| No | Indikator       | Nomor butir<br>Pertanyaan | Jumlah |
|----|-----------------|---------------------------|--------|
| 1  | Kualitas Kerja  | 31,32,33,34,35            | 5      |
| 2  | Kuantitas Kerja | 36,37,38,39,40            | 5      |
| 3  | Ketepatan Waktu | 41,42,43,44,45            | 5      |
|    | <b>Jumlah</b>   |                           | 15     |

Sumber : Wirawan (2009) dalam Fauzi (2014), Malthis dan Jackson, (2006) dalam Gardjito (2014) dan Subeki dan Jauhar (2012) dalam Handayati (2016)

### Data Penelitian

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau pertanyaan angket tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert. Sedangkan dengan pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan skala Likert dengan menggunakan butir soal sebanyak 37 item soal (15 item soal lingkungan kerja, 10 item soal untuk kepuasan kerja dan 12 item soal untuk kinerja pegawai. Ridwan (2008:87) mengatakan merujuk 5 alternatif jawaban, sebagaimana terlihat dibawah ini:

1. Sangat setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4



3. Ragu-ragu (RR) = 3
4. Tidak setuju (TS) = 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = 1

### Metode Analisis data

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 16.0 for windows*, persamaan yang di gunakan adalah sebagai berikut (Suprantom 2009:239) :

$$Y = f (X_1, X_2, X_3)$$

Atau

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai  
 $b_0$  = Koefisien konstanta  
 $b_1, b_2$  = Koefisien variabel bebas  
 $X_1$  = Lingkungan kerja  
 $X_2$  = Kepuasan kerja  
 $e$  = Error

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dalam pembahasan penelitian ini akan diuraikan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi regresi berganda maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.15.

**Tabel 4.15**

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      |

|   |                  |      |        |      |       |      |
|---|------------------|------|--------|------|-------|------|
| 1 | (Constant)       | .749 | 12.770 |      | .059  | .954 |
|   | Lingkungan Kerja | .344 | .135   | .333 | 2.546 | .016 |
|   | Kepuasan Kerja   | .671 | .153   | .573 | 4.380 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2020 Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 16.0 For Windows Evaluation Version**

$$Y = 0,749 + 0,344X_1 + 0,671X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

$\beta_0$  = 0,749

$\beta_1$  = 0,344

$\beta_2$  = 0,671

$X_1X_2$  = Variabel Bebas

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti peningkatan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) akan meningkatkan kinerja pegawai atau sebaliknya.

#### E. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (secara bersama-sama) keseluruhan variabel bebas maupun menjelaskan variabel terikat.

#### F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai  $t_{hitung} (2,546) > t_{tabel} (1,692)$  dan tingkat signifikan  $0,016 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai  $t_{hitung} (4,380) > t_{tabel} (1,692)$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3. Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} 12,707 > F_{tabel} 3,285$  pada df numerator 2, df dominator 33 pada  $\alpha = 5\%$  (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Sari Kusuma. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi PT. Angkasa Pura I (persoro) Branch Juanda International Airport. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 1 No. 4. 2013.
- Duha, Timotius. 2014. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzi, Usman. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume. 2 No. 3. 2014.
- Gardjito, Aldo Herlambang. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis. Volume. 13 No 1. 2014.
- Handayati, Ratna. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi. Volume. 1 No. 2. 2016.
- Ningrum, Nadya Lifa. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Auto 2000 Suku Malang). Jurnal Adminstrasi Bisnis. Volume. 11 No. 1. 2014.
- Prakoso, Rayka Dantyo. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada PT. AXA Financial Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Volume. 14 No. 2. 2014.
- Rahmawanti, Nela Pima. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Adminstrasi Bisnis. Volume. 8 No. 2. 2014
- Saydan G. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2001. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.