

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PERLINDUNGAN
MASYARAKAT TELUK DALAM KABUPATEN NIAS SELATAN**

Harmonis Wau

Universitas Nias Raya

Harmoniswau10@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 167 orang dimana pegawai sebanyak 12 orang dan honorer 155 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). dengan nilai t_{hitung} (3,629) > t_{tabel} (2,021) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan memiliki nilai t_{hitung} (10,776) > t_{tabel} (2,021) dan tingkat signifikan $0,045 < 0,05$, artinya, kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi R^2 0,761 (76,1%) sehingga dapat ditunjukkan bernilai 76,1% dengan keragaman variabel terikat dan di jelaskan dengan variabel bebas sedangkan sisanya 25,9% di pengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Di dalam kehidupan sehari-hari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat dan maju, oleh sebab itu peranan sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi sangatlah berpengaruh dan di perhatikan

oleh pihak manajemen. Dimana seorang pegawai tidak siap untuk menghadapi kehidupan ini, maka harapan yang di capai oleh organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan yang di harapkan oleh pegawai. Sebuah organisasi merupakan kumpulan orang-orang di mana akan mempunyai hal

baru dan membuat strategi baru untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dan memberikan rasa aman serta memiliki rasa kepuasan kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja semakin meningkat.

Dengan demikian di dalam sebuah organisasi secara garis besar bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, baik kepada atasan maupun kepada bawahan di dalam menjalankan pekerjaannya serta mampu bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan demikian lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman serta membuat para pegawai lebih semangat di dalam menjalankan pekerjaannya. Namun didalam sebuah organisasi salah satu indikator yang sering terjadi dilingkungan pekerjaan di Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Nias Selatan antara lain: hubungan pegawai artinya kurangnya kerja sama didalam mengerjakan suatu pekerjaan, ruang gerak yang di perlukan artinya pegawai masih membutuhkan fasilitas yang di perlukan atau tata ruang kerja yang masih belum di perhatikan.

Kepuasan kerja di dalam sebuah organisasi adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ia jalani atau ia kerjakan, pekerjaan tersebut akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang di hadapinya. Di dalam sebuah organisasi bahwa kepuasan kerja salah satu aspek penting di dalam menjalankan pekerjaannya sehingga rasa kepuasan kerja mendorong adanya semangat kerja yang di berikan kepada pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja di dalam sebuah organisasi salah satu upaya untuk meningkatkan rasa semangat kerja sehingga kinerja pegawai lebih meningkat dan mampu menciptakan rasa kerja sama di dalam menjalankan pekerjaannya yang di berikan serta mampu bertanggung jawab di dalam menjalankan pekerjaannya yang di berikan kepada pegawai. Namun demikian kepuasan kerja tidak hanya pekerjaan yang di berikan kepadanya, tetapi juga dapat mendukung adanya pemberian prestasi yang di berikan kepada pegawai. untuk itu salah satu penghambat di dalam kepuasan kerja yang sering terjadi di lingkungan Satuan Polisi

Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat antara lain: kesempatan promosi, pengawasan artinya pegawai masih kurang di perhatikan di dalam pekerjaan itu sendiri serta kurangnya pengawasan di dalam pekerjaannya sehingga pegawai tidak ada rasa semangat kerja di dalam menjalankan pekerjaannya.

Di dalam sebuah organisasi kinerja pegawai dapat di lihat dari hasil kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang di berikan kepada masing-masing pegawai tersebut untuk kemajuan sebuah organisasi yang sedang berjalan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi sangat membutuhkan kerja sama antara pegawai dengan menciptakan lingkungan yang kondusif, aman dan nyaman, serta adanya memiliki semangat kerja sehingga harapan pegawai di dalam organisasi dapat tercapai dengan baik serta kinerja yang di miliki seorang pegawai lebih meningkat. Namun demikian kinerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaannya juga dapat di pengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan kerjasama karena

faktor kedisiplinan dan kerja sama memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Nias Selatan, bahwa salah satu masalah yang terjadi antara lain: tata ruang kerja yang masih kurang di perhatikan, hubungan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, penempatan kerja yang masih kurang di perhatikan sehingga kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintahan Kabupaten Nias Selatan masih kurang efektif. Dalam hal ini sangat di butuhkan kerjasama dan semangat kerja antara pegawai, demi kesuksesan di dalam mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Nias Selatan.**

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja istila dalam kehidupan sehari-hari yaitu kehidupan sosial di mana lingkungan kerja merupakan salah satu cara untuk menghadapi dan mempengaruhi orang lain yang ada di sekitar lingkungan kerja. Lingkungan kerja salah satunya terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah "semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan."

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah "keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."

Sedangkan Lewa dan Subono (2005) menyatakan bahwa "lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar dapat memiliki hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

Dari beberapa konsep para ahli di atas yang di kemukakan yang dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk lebih semangat bekerja serta akan membuat dirinya nyaman dan juga dapat memberikan dampak positif bagi pekerja baik di instansi itu sendiri maupun di lingkungan kerja instansi lainnya untuk dapat menunjang kinerja pegawai lebih meningkat.

Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan istilah yang berkaitan dengan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau

pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2006) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. menurut hasibuan (2013) "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya." Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan di terima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Berdasarkan konsep diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasa kerja merupakan segala sesuatu sikap seseorang yang menyenangkan di dalam pekerjaannya.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan

kepadanya. Kinerja dapat juga di artikan sebagai prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam Putra dan Utami (2004) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Cahyadi dan Hanafi (2011) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Berdasarkan konsep yang di kemukakan oleh para ahli diatas, bahwa yang di maksud dengan kinerja adalah suatu hasil yang di capai oleh seorang pegawai atau kelompok organisasi dimana akan bekerja secara bersama-sama dan mencapai tujuan yang sama di dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Lingkungan kerja salah satu unsur penting di dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan oleh seorang pimpinan, di mana lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai lebih meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yg terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja. Menurut Winardi (2007) Lingkungan kerja merupakan alat ukur yang akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai

melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan rekan kerja maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasaran yang memadai yang ada ditempat kerja.

Dari penjelasan teori di atas maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai di dalam bekerja di mana apabila lingkungan kerja memiliki lingkungan yang bersih, nyaman, dan aman, dan memengaruhi para pegawai lebih berprestasi maka tujuan organisasi dengan mudah akan tercapai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan yang di alami individu dalam organisasi yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Menurut Wilson bangun (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Gorden (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji,

promosi jabatan, dan pendidikan. Menurut Robert dalam Wijono (2010) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Dari penjelasan teori di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, alasannya adalah apabila seorang pegawai lebih merasa bahwa pihak kantor atau instansi menghargai dengan memberikan reward sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang di capai seorang pegawai maka dengan sendirinya kinerja pegawai akan meningkat.

Factor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap kantor selalu berkeinginan agar sumber daya yang di miliki (SDM) mampu meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor lain. Menurut Simamora dalam Mangkunegara, (2006) kinerja di pengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografis
- b. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Robert L Mathis (2001) factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat di simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk kerjasama tim, kreatif dan inovatif. Kerjasama tim, kreatif dan inovatif merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi, sehingga kerjasama tim, kreatif dan inovatif harus di perhatikan oleh pihak organisasi/instansi demi mencapai tujuan organisasi.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang di perlukans
 - f. Keamanan kerja
- 2) Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan karyawan dengan atasan
 - b. Hubungan karyawan dengan sesam rekan kerja
 - c. Hubungan atasan dengan bawahan

Menurut Soetjipto (2008) bahwa lingkungan kerja diukur oleh indikator sebagai berikut:

- a. Hubungan yang harmonis
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Keamanan dalam bekerja

Dari indikator menurut para ahli diatas, maka dapat di simpulkan bahwa pengukuran lingkungan kerja adalah ruang gerak yang di perlukan, hubungan dengan

sesama kerja, tersedianya fasilitas kerja, kebisingan dan penerangan.

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan yang di alami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya Menurut Handoko dan Luthans (2008) dimensi tersebut kelima indikator kepuasasn kerja yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja positif
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2001) indikatro kepuasan kerja antara lain :

1. Kesetiaan

Penilaian pengukuran kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang diterima oleh seorang pegawai dari organisasi/instansi itu sendiri dapat berupa gaji/upah, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, kejujuran, kesetian dan kemampuan.

Indikator Kinerja Pegawai

Hasil kinerja yang baik merupakan suatu hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada dalam sebuah organisasi atau instansi.

Indikator untuk mengukur kinerja

pegawai menurut Gibson dalam Sri Suranta (2002) adalah :

- a. Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja, dan kerpian kerja.
- b. Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari: jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.
- c. Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.
- d. Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama.

Menurut Fadel (2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a. Pemahaman atas tupoksi dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya,

- b. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja.
- c. Kecepatan kerja dalam menjalankan tugas.
- d. Kerja sama dan kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja.

Dari pendapat para ahli diatas maka kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja pegawai dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tingkat ketrampilan yang sesuai dengan pendidikan, pelayanan, dan kehadiran.

Penelitian Terdahulu

Peneliti Agni Prasetya Tartib (2007), pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Pasundan Bandung, Tujuan Peneliti yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Metode peneliti ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif, Hasil penelitian adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah ditinjau teoritis maka penulis merumuskan hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat telukdalam
2. Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat telukdalam
3. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Telukdalam.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2009:14) metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya

dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data didapat langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan sumber data berasal dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden (pegawai) Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Telukdalam.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Adapun bentuk model pada penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel Kinerja Pegawai
β_0	= Konstanta
$\beta_{1,2}$	= Koefisien Regresi
X_1	= Lingkungan Kerja

X_2	= Kepuasan Kerja
E	= Error (Nilai Residual / Faktor Pengganggu)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Untuk mendapat data yang valid, maka instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba agar diperoleh instrumen yang valid dan dapat dipercaya. Pengujian validitas instrumen dilakukan rumus statistika koefisien korelasi produk moment dari Widodo (2006:104) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

N	= Jumlah Subjek
X	= Skor Setiap Item
Y	= Skor Total
$\sum x^2$	= Jumlah Kuadrat Skor Item
$\sum Y^2$	= Jumlah Kuadrat Nilai
$(\sum Y^2)$	= Kuadrat Jumlah Skor Nilai
r_{xy}	= Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah instrumen yang akan digunakan valid atau tidak, dapat dikonsultasi pada harga tabel (r_{tabel}) dengan staf signifikan $\alpha = 5\%$.

kriteria bahwa jika harga r_{hitung} lebih besar dari harga r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk memperoleh tingkat ketepatan sebuah instrumen penelitian. Maka digunakan rumus *cronbach Alpha* (Widodo 2006:105) sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k - 1)} 1 \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien

Reliabilitas

k = Banyaknya Item

Soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah Varians

Setiap Item Soal

σ_t^2 = Varians Total

Nilai r_{hitung} dapat dikonsultasikan pada harga tabel r_{tabel} Product Moment dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, Maka Instrumen penelitian dikatakan reliabel.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Seberapa besarkah pengaruhnya bentuk pengujian statistik yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) (t_{hitung}) sebesar 3,629 dan tingkat signifikan sebesar 0.005. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, $df = (n - k - 1) (40 - 2 - 1)$ pada df numerator 2, df deminator 37 adalah 2,021. Karena nilai $t_{hitung} 3,629 > t_{tabel} 2,021$ dan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat. untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) (t_{hitung}) sebesar 10,776 dan tingkat signifikan sebesar 0,005. Sedangkan nilai $t_{tabel} \alpha = 0,05$, $df = (n - k - 1) (40 - 2 - 2)$ pada df numerator 2, df deminator 37 adalah 2,021. Karena nilai $t_{hitung} 10,776 > t_{tabel} 2,021$ dan tingkat signifikan sebesar $0,045 < 0,05$, artinya bahwa variabel Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) di Kantor Satuan Polisi

Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat.

Analisis dan Pembahasan

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pada jumlah hasil penelitian. Perbedaan tersebut disebabkan karena perbedaan tempat penelitian, jumlah responden dan latar belakang dari responden peneliti. Walaupun jumlah hasil penelitian berbeda tetapi hasil penelitian penulis dengan hasil uji coba masih searah (relefan) dimana terdapat pengaruh yang positif antara variabel penelitian lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneilitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulannya bahwa Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindunga Masuarakat Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka hasil regresi berganda sebesar

$$\hat{Y} = 18,204 + 0,118 X_1 + 0,722 X_2$$

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). dengan nilai t_{hitung} (3,629) $> t_{tabel}$ (2,021) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan memiliki nilai t_{hitung} (10,776) $> t_{tabel}$ (2,021) dan tingkat signifikan $0,045 < 0,05$, artinya, Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi R^2 0,761 (76,1%) sehingga dapat ditunjukkan bernilai 76,1% dengan keragaman vriabel terikat dan di jelaskan dengan variabel bebas sedangkan sisanya 25,9% di pengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahsan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penelitian menyarankan :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi PamongPeraja dan Linmas, pemimpin harus memperhatikan anggotanya dalam hal kebersihan dan kepuasan didalam penempatan pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
 2. Pemberian promosi jabatan terhadap pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara puas dan di hargai sesuai dengan jabatan yang dimiliki.
 3. Apabila jika ada yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini, sebaiknya dapat meneliti dengan lebih luas atau meneliti factor lain dengan sampel yang dan berbeda dan lebih banyak.
- Kusuma malaga dirk. 2013. Kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) dikantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal administrasi negara*. Vol. 1. No. 4, 2013 : 1388-1400
- Kamal, Fahmi dan Abdillah, Emil Zahara. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 12(2); 103-122.
- Pioh L. nancy dan tawas n. hendra. 2016. Pengaruh Kompenisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (Studi pada pns dikantor kecamatan sonder Kabupaten minahasa). *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 2
- Prabu anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya*. Vol. 3. No. 6, desember
- Rahmawanti Pima Nela dan Prasetya Arik. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal*

DAFTAR PUSTAKA

Duha, Timotius . 2014. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish

Hafani Agustina dan Damayanti. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan terapan*. Vol. XV. No. 2

- Administrasi Bisnis (online). Vol.8 Nomor.2*
- Syofyana, sari rukmana ike. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pt. fumindo abdi lestari medan. *Jurnal riset manajemen bisnis. Vol. 3. No. 1*
- Sriwidodo Untung dan Haryanto Budhi Agus. 2010. pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai di dinas pendidikan. *Jurnal manajemen sumber daya manusia. Vol. 4. Nomor.1*
- Sidanti Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja , dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil di sekretariat DPRD kabupaten madium. *Jurnal jibeka. Vol. 9. No. 1*
- Sugiyarti gita. 1945. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompenisasi terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja pegawai. *jurnal ilmiah untag semarang*
- Susilo heru dan Sari rindiantika oxy. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. (Studi pada karyawan PTPN X-unit usaha pabrik gula modjopanggoong). *Jurnal administrasi bisnis. Vol. 64. No. 1*
- Wijaya hendry dan Susanty emi. 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (Studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal ecoment global. Vol. 2. No. 1 edisi februari*
- Wijaya kurnia iwan. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan cv bukit sanomas. *Jurnal agora. Vol. 6. No. 2*