

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ENREKANG

Misriani Akhmad<sup>\*1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Anshar Daud<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>misrianiakhmad@gmail.com, <sup>2</sup>badaruddin@gmail.com, <sup>3</sup>anshardaud@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang pada bulan Desember 2021. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung dan menggunakan sampel 62 Pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja. Variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap pKinerja Pegawai.

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

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of the work environment, employee competence and job satisfaction on employee performance at the Education and Culture Office of Enrekang Regency. This research approach uses survey research conducted at the Education and Culture Office of Enrekang Regency in December 2021. The data used in this research is primary data collected through a direct questionnaire survey and uses a sample of 62 employees who work at the Enrekang Regency Education and Culture Office. Data analysis used multiple linear regression analysis to test hypotheses 1, 2, and 3. The results of the study using multiple linear regression analysis showed that all variables had a positive and significant effect on employee performance, namely the work environment, employee competence and job satisfaction. Variables of Work Environment, Employee Competence and Job Satisfaction have a simultaneous effect on employee performance.*

**Keywords :** Work Environment, Employee Competence, Job Satisfaction Employee Performance

### PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk melayani masyarakat dengan baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dari pegawai agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Mubyl dan Dwinanda (2019) memaparkan kinerja merupakan bagian terpenting dalam menilai perkembangan individu sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin meningkat kinerja pegawai maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja dan begitu juga sebaliknya. Ada banyak faktor yang menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai utamanya yaitu setiap pegawai mempunyai jiwa disiplin dan kesadaran akan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik. Seperti contoh seorang

aparatur sipil negara yang datang ke kantor tepat waktu, menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk dan akhirnya tidak efektif, seta yang paling penting adalah menjalankan kewajibannya sebagai pegawai negeri sipil yaitu sebagai pelayan publik. Apabila hal tersebut dapat dilakukan dengan baik maka hak-hak seorang PNS dapat terpenuhi salah satunya mendapat gaji dan tunjangan.

Namun pada kenyataannya Pegawai Negeri Sipil pada umumnya masih memiliki banyak kekurangan yaitu belum mematuhi peraturan disiplin pegawai. Hal ini tentunya dapat menghambat kinerja pemerintahan dan pembangunan nasional. Dalam reformasi birokrasi, disebutkan adanya upaya untuk menata kembali struktur tatanan pemerintahan yang taat akan peraturan dan tidak melanggar peraturan disiplin pegawai yang akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Kualitas sumber daya manusia (SDM) banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting dari sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi: Era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2019). Jadi, apabila seorang pegawai yang ada di sebuah organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik maka efektifitas atau keberhasilan akan tercapai. Kinerja karyawan akan tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga maksimal. Karyawan akan mampu memberi peran terhadap organisasinya karena didorong oleh adanya rasa kepuasan kerja terkait dengan gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya, menerima pengawasan yang efektif, terjalannya harmonisasi dengan rekan kerja.

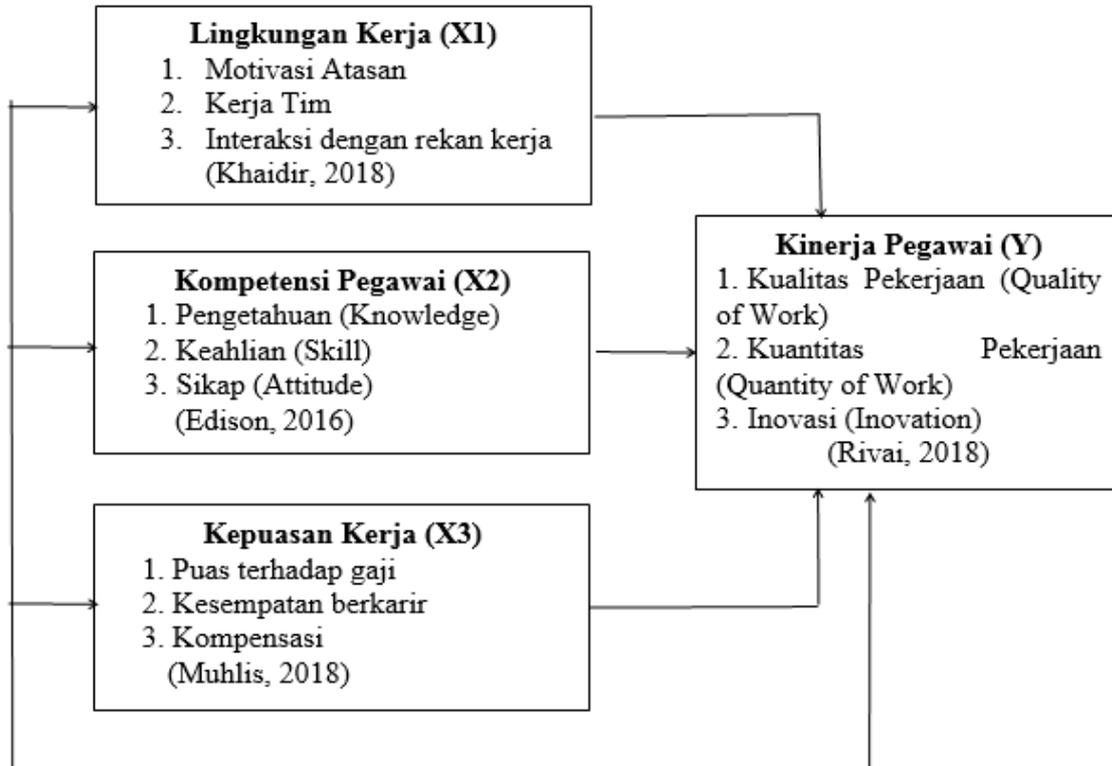
Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Usman, 2016). Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) pegawai akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai, dan melalui kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Beberapa penelitian mengarahkan perhatiannya pada

kepuasan kerja sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ada hal-hal yang menyebabkan kenyamanan dan kepuasan bagi seseorang ditempat kerja, antara lain: Pekerjaan yang menantang, penerapan sistem reward yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dan sikap rekan kerja.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.
2. Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.
4. Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang

### METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2017). Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu.

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian dilakukan mulai Desember 2021. Sampel penelitian sebanyak 62 orang yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)**

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,745	0,250	Valid
Item_2	0,859	0,250	Valid
Item_3	0,864	0,250	Valid

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Kompetensi yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation*> dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>2</sub>)**

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,795	0,250	Valid
Item_2	0,686	0,250	Valid
Item_3	0,757	0,250	Valid

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Kompetensi Pegawai yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation*> dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

**Tabel 3. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>)**

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,728	0.250	Valid
Item_2	0,693	0.250	Valid
Item_3	0,723	0.250	Valid

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Kepuasan Kerja yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation*> dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

**Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)**

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,783	0.250	Valid
Item_2	0,681	0.250	Valid
Item_3	0,707	0.250	Valid

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Kinerja Pegawai yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation*> dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas reliabilitas	Ket.
Lingkungan Kerja	0,835	0.60	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0,807	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,798	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,807	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua Kvariabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.413	1.787		-.791	.432
Lingkungan Kerja (X1)	.462	.120	.383	3.858	.000
Kompetensi Pegawai(X2)	.322	.104	.308	3.092	.003
Kepuasan Kerja (X3)	.305	.118	.266	2.590	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 0,462 X_1 + 0,322 X_2 + 0,305 X_3.....(1)$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,462 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,462.
- 2) Koefisien regresi variabel Kompetensi Pegawai (X2) sebesar 0,322 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kompetensi Pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,322.
- 3) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,305 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,305.

**Uji t (Secara Parsial)**

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung > t tabel yaitu t hitung sebesar 3,853 sementara t tabel dengan sig. α = 0,05 dan df = n-k, yaitu 62-1=61 sebesar 1,670 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05, maka H<sub>a</sub> diterima. Ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berimplikasi terhadap Kinerja Pegawai.

- 2) Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H<sub>2</sub>)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi Pegawai memiliki t hitung sebesar 3,092 > t tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Kompetensi Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

Kompetensi Pegawai dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai.

- 3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $H_3$ )

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki t hitung sebesar  $2,590 < t$  tabel  $1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,012$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja bermplikasi terhadap Kinerja Pegawai.

**Uji F (Secara Simultan)**

**Tabel 7. Hasil Uji F-Uji Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.177	3	16.392	25.551	.000 <sup>b</sup>
Residual	37.210	58	.642		
Total	86.387	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi Pegawai(X2)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar  $25,551$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , dimana nilai F hitung ( $25,551$ ) lebih besar dari nilai F, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, Kepuasan Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.547	.801

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompetensi Pegawai(X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah  $0,754$  menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh kuat karena berada pada interval  $0,70 - 0,80$ . Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi diatas, nilai  $R^2$  (Adjusted R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas

(independent) dalam menerangkan variabel terikat (dependent). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,569, hal ini berarti bahwa 56,9% yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, Kepuasan Kerja. Sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan risiko atau tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja. Adapun indikator dari Lingkungan kerja yaitu:

- a. Motivasi Atasan
- b. Kerja Sama Tim
- c. Interaksi dengan rekan kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Pada uji secara parsial yang pertama adalah pada variabel Lingkungan Kerja dimana dari hasil analisis didapatkan nilai t-hitung sebesar 3,858 lebih besar dari t-tabel yaitu 1.670. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Gayatri (2019) dan Medianti (2018) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara nyata.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawainya dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat pegawai menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja pegawai cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan risiko atau tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja (Nitisemito, 2017:183).

Menurut Nitisemito (2017:183) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ketenangan, keamanan dan kebisingan.

Khaidir (2018:20) menyebutkan bahwa kualitas lingkungan kerja itu menyangkut lingkungan kerja secara fisik dan psikis. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang bisa dikenali dengan indera oleh para karyawan misalnya tempat, alat dan prasarana

kerja, sedangkan lingkungan kerja psikis adalah lingkungan kerja yang tidak bisa dikenali dengan indera oleh para karyawan misalnya relasi dengan atasan dan rekan kerja.

Perusahaan yang ingin menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaan, sehingga karyawan memiliki kegairahan dan semangat untuk melakukan tugas-tugasnya. Dengan memiliki kegairahan dan semangat kerja yang tinggi karyawan akan memberikan kontribusinya yang terbaik, sehingga perusahaan akan diuntungkan karena perusahaan meningkat.

Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap pegawainya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Usman, Dwinanda, dan Azhari (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai memiliki artian bahwa Pegawai akan merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan karena atasan selalu memberikan motivasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Fauzi A, dkk 2023 yang menemukan bahwa lingkungan kerja salah satu factor yang memberikan pengaruh terhadap motivasi pegawai dalam bekerja. Kemudian lingkungan menjadi lebih nyaman dan tentram ketika kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik, 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 dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang Pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah Pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar Pegawai mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecendrungan yang sangat baik serta kuanitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecendrungan yang baik.

### **Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa Kompetensi Pegawai (X2) didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (Winardi, 2018). Indikator dalam penelitian ini yaitu:

- a. Pengetahuan (Knowledge)
- b. Keahlian (Skill)
- c. Sikap (Attitude)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi Pegawai berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi Pegawai, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Pengujian yang dilakukan secara terpisah pada variabel Kompetensi Pegawai dari hasil analisis didapatkan t-hitung adalah sebesar  $3.092 > t$  tabel 1.670. Artinya Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Mada dkk (2017) dan Medianti (2018) yang menunjukkan bahwa

Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Zulhidayah, Dwinanda. Dan Ridwan (2023) juga menunjukkan hasil yang serupa.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kerjanya. kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu. Namun demikian, pendapat ahli lainnya mengatakan bahwa kompetensi berhubungan dengan sikap, watak kepribadian dan pengetahuan yang diperolehnya Kompetensi individu.

Tujuan kebutuhan dalam penentuan tingkat atau level kompetensi seseorang hanyalah untuk mengetahui tingkat kinerja orang tersebut apabila ia akan melakukan suatu pekerjaan, apakah hasilnya mereka nanti termasuk dalam kategori tinggi atau dibawah rata-rata. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan, apabila ia sudah melakukan pekerjaan (sudah bekerja). Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah ia akan cenderung berkinerja rendah pula. Didukung dengan penelitian Suherwan dan Kamaliah (2018) mengemukakan bahwa Kompetensi Pegawai organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Dengan demikian semua indikator kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Dengan tingginya kompetensi yang dimiliki pegawai akan memperbaiki sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

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

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan kerja (X3) adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif pun akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, karyawan pun akan merasa puas jika pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik. Dengan demikian, karyawan akan merasa pekerjaan dirinya dihargai dan diperhatikan. Perusahaan perlu memperhatikan kadar kepuasan kerja para pegawainya. Melalui hal demikian, kinerja karyawan dapat terdongkrak, alhasil perusahaan kian produktif dan sejahtera dari waktu ke waktu (Moeheriono, 2017). Indikator dalam penelitian ini yaitu:

- a. Puas terhadap gaji
- b. Kesempatan berkarir
- c. Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Kepuasan Kerja memiliki t-hitung sebesar  $2,590 < t$  tabel  $1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,012$  yang lebih besar dari  $0,05$ , maka  $H_a$  ditolak. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja bermplikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Bintoro (2017:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis (2018:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2017:78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-

nilai penting pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Gita Subakti (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berhasil membuktikan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Mubyl dan Dwinanda (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini merupakan hal yang wajar mengingat bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja masih menjadi perdebatan (Robbins, 2017) meskipun secara empiris banyak yang berhasil membuktikan bahwa suatu organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi umumnya memiliki pegawai yang puas pada kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas pada kinerjanya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berimplikasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Kompetensi Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi Pegawai dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berimplikasi terhadap Kinerja Pegawai.
4. Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amalia, Indiyanti. (2017). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Makasar. Graha Ilmu.
- Arianto, Muh. Ashari. (2018). *Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Zakat terhadap Minat Muzakki Membayar Zakat*. Makassar.
- Arifin. (2019). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Dengan Metode Partial Least Squares (PLS)*. Paedagogia, Jilid 12 No. 1, Februari 2011, h 52-62.
- Bintoro. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Terhadap Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang)*, Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Surabaya.
- Davis. (2018). *Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi*

- terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *The Journal of Management Development*, Vol. 19, No.2.
- Dian, Kristianto., dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Pegawai Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang).
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22 Update PLS Regresi, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaidir, Anas. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda, *Jurnal Ekonomi*, Universitas Negeri Padang.
- Mathis, Robert, L., & Jackson, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Moeheriono. (2017). Model Pengukuran Pelaksanaan Good Governance di Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Bandung: PKP2AILAN, 2017.
- Mangkunegara. (2017). *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung. Alfabet. 2018.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien (Studi Pada Perawat Dan Mantan Pasien RSJ Negeri Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Muslih, Moh. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai, dengan menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Jakarta. Depdikbud RI
- Moeharjono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

- dengan Kompetensi Pegawai Organisasi sebagai Variabel Intervening. hh.2-146.
- Nitisemito. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta, Translation Journal, Vol. 17, No. 3.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. (2017). Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sugiono, R. L. (2018). Praktikum Metode Riset Bisnis. Jakarta. Salemba Empat.
- Singarimbun. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Edisi Kedua. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Sani, Ratmanto. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sofyan. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Sorong (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Sukmawati, Y. (2017). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan Kompetensi Pegawai organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. Jurnal Economia, 11 2, 118-131.
- Sukmawati. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Publik Vol.11;No.02,269-278
- Sudarmanto. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. Journal of Management, 1 1.
- Totok, Mardikonto. (2018). Pengelolaan Alokasi Dana Desa dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi pada Desa Deket Kulon Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan), Malang. 2016.
- Usman, J. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Banjarmasin (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin).
- Usman, A., Dwinanda, G., & Azhari, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN

BENCANA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 1(4), 409–419. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj/article/view/4215>

Winardi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertamina di Makassar, hh. 2-116.

Zulhidayah, Dwinanda, G., & Ridwan. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 809–823. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3908>