

Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene

Sri Indira Hartawati

Sekolah Tinggi Ilmu Yapmas Majene

sriindirahartawati@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at the Majene District Office of Education. The type of data used is primary data which is research data obtained directly from secondary data sources is data which is a source of research data indirectly, through intermediaries (obtained and recorded by other parties). Saturated sample method, namely taking the total population to be used as a research sample, so the sample size in the study was determined as many as 43 people. Data collection techniques in this study were questionnaires, documentation studies and interviews. As for data analysis techniques, namely descriptive analysis, validity and reliability tests, hypothesis testing, multiple regression analysis tests. Based on the results of the analysis and discussion obtained, it can be concluded that the work environment has a significant effect on employee performance at the Majene District Education Office. Job Satisfaction has no significant effect on Employee Performance at the Majene District Education Office. Work Environment has a more significant effect on Employee Performance at the Majene District Education Office.*

Keywords: *Secondary data, sample method, data analysis*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. Adapun Jenis Data yang digunakan adalah data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Metode sampel jenuh yaitu mengambil total populasi untuk dijadikan sampel penelitian, jadi besar sampel dalam penelitian yang ditetapkan adalah sebanyak 43 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, pemberian kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara. Adapun teknik analisis data, yaitu analisis deskripsi, uji validitas dan realibilitas, uji hipotesis, uji analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diajukan kesimpulan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. Lingkungan Kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Data sekunder, Metode sampel, Analisis data

PENDAHULUAN

Orientasi kepada pelayanan yang terbaik tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui Kinerja Pegawai tersebut. Namun dalam perjalanannya suatu organisasi

pasti mengalami hambatan-hambatan dan rintangan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar organisasi.

Peningkatan Kinerja Pegawai untuk mengatasi Persoalan Kepuasan Kerja yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Majene juga harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pemimpin. Tidak mudah bagi pemimpin dalam membangun Kepuasan Kerja bagi pegawainya. Atas permasalahan tersebut, peran Kepuasan Kerja dituntut dalam membimbing dan mengarahkan pegawai, selain itu dapat menciptakan Lingkungan Kerja yang baik bagi pegawainya, dan Kinerja Pegawai menjadi lebih maksimal sehingga tujuan Kantor dalam mencapai visi dan misi dapat tercapai secara optimal.

Menurut Mardiana (2005: 15) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21), Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Robbins mengatakan, Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap Pegawai. Pegawai menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar Kinerja Pegawai, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan Pegawai menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins 2007 : 179). Kinerja Pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010).

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini yakni penelitian yang dilakukan oleh Rahmat (2014), meneliti tentang Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Everest Finance di Jawa Timur. Uji statistik yang digunakan adalah Metode Deskriptif, metode historis, metode komparatif, dan dokumentasi Dan hasil penelitiannya menunjukkan Lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Everest Finance di Jawa Timur. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syamsi Abidin (2014) dalam jurnalnya meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja pada Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Ngawi Jawa

Timur. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai berpengaruh signifikan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ngawi Jawa Timur.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Majene di Jl. Jendral sudirman No. 87 Kabupaten Majene. Adapun jenis data yang digunakan adalah Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pangkat/golongan, dan masa kerja.

Adapun Sumber Data yang digunakan adalah Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip (data dokumentasi) yang dipublikasikan dan yang tidak di publikasikan.

Menurut Sugiyono (2005), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 43 orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Majene.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, namun ada juga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel seperti sampel sensus dan sampel jenuh. Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi melihat jumlah populasi penelitian yang terbatas, maka teknik penarikan sampel tidak menggunakan teknik *slovin* tetapi menggunakan metode sampel jenuh yaitu mengambil total populasi untuk dijadikan sampel penelitian, jadi besar sampel dalam penelitian yang ditetapkan adalah sebanyak 43 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, pemberian kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara. Adapun teknik analisis data, yaitu analisis deskripsi, uji validitas dan realibilitas, uji hipotesis, uji analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja (X₂)

No Item	Frekuensi Jawaban					N = 43	Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	SS	S	N	TS	STS				
1	70	60	42	0	0	43	172	4	Tinggi
2	60	88	27	0	0	43	175	4,07	Tinggi
3	50	96	27	0	0	43	173	4,023	Tinggi
4	70	72	33	0	0	43	175	4,07	Tinggi
5	45	92	33	0	0	43	170	3,953	Tinggi
Rata-rata Kepuasan Kerja								4,023	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja masuk kedalam criteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,023 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41-4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Frekuensi Jawaban					N = 43	Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	SS	S	N	TS	STS				
1	65	80	30	0	0	43	175	4,07	Tinggi
2	65	88	24	0	0	43	177	4,116	Tinggi
3	55	96	24	0	0	43	175	4,07	Tinggi
4	65	72	30	0	0	41	167	4,073	Tinggi
5	55	92	27	0	0	43	174	4,047	Tinggi
Rata-rata Kinerja Pegawai								4,075	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,075 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41-4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

No. Item	r _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0.691	0.300	Valid
2	0.674	0.300	Valid
3	0.797	0.300	Valid
4	0.539	0.300	Valid
5	0.563	0.300	Valid

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja adalah rata-rata valid karena mempunyai nilai r hitung > r tabel 0.300 berdasarkan hasil uji validitas.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel 4.5.1.2

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.642	0.300	Valid
2	0.681	0.300	Valid
3	0.841	0.300	Valid
4	0.486	0.300	Valid
5	0.511	0.300	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah 2022

Hasil perhitungan diatas menunjukkan pertanyaan darivariabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari 5 item adalah rata-rata valid karena mempunyai nilai r hitung > r tabel jumlah sampel 43 – 2 variabel yakni 41 jadi sebesar 0.300 ini dari Tabel di lampir Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.725	0.300	Valid
2	0.721	0.300	Valid
3	0.615	0.300	Valid
4	0.488	0.300	Valid
5	0.640	0.300	Valid

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 5 item adalah rata-rata antara valid dan tidak karena mempunyai nilai hampir sama dengan $n_{hitung} > r_{tabel}$ 0.300 melalui tingkat validitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai Lingkungan Kerja sebesar 3,922 ditemukan lebih besar dari t_{tabel} 2.019 dan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Hasil pengujian hipotesis Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,077 lebih kecil dari t_{tabel} 2.019 dan tingkat signifikansi sebesar $0,288 > 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene.

Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan

Kabupaten Majene. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dari dua variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, variabel Lingkungan Kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung lebih besar yaitu 3,922 dibandingkan dengan nilai t hitung sebesar 2,019 dibandingkan Kepuasan Kerja yang memiliki hasil yang tidak berpengaruh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diajukan kesimpulan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. Lingkungan Kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran yakni bagi Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Majene diharapkan dimasa-masa akan datang dapat memperhatikan Lingkungan Kerja dan di lingkup organisasinya karena memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawainya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ashar Sunyoto. 2011. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Guritno, Bambang Dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Pegawai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jrbi. Vol 1. No 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Pegawai Sdm*. Bandung: Pt Revika Aditama.
- Mathis, R Dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development (Track Mba Series/ Terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kantor*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada
- Siagan, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta. ----- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuni. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif Dan Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Kerja*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Surakarta: Fakultas Psikologi Ums.

Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial

Volume.1, No.1 Januari 2023

e-ISSN: 2985-7716; p-ISSN: 2985-6345 Hal 32-38

*Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene*