

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF KABUPATEN ADMINISTRASI KEPULAUAN SERIBU DI JAKARTA SELATAN

<sup>1</sup>Yayan Sudaryana, <sup>2</sup>Jeni Andriani, <sup>3</sup>Madina Nur Islami

<sup>1,3</sup>Program Studi Pasca Sarjana, Magister Manajemen, Universitas Pamulang

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen SI, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

E-mail: dosen00497@unpam.ac.id

### ABSTRACT

*This study sought to ascertain the effects of the working environment and job satisfaction on the performance of the staff of the Department of Tourism and Creative Industries in South Jakarta's Thousand Islands Province. Quantitative methodology is employed. A saturated sample was employed in the sampling process, yielding a sample of 55 responders. Data analysis methods included the classical hypothesis test, reliability test, validity test, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis test. With a coefficient of determination of 53.0%, the study's findings demonstrate that job satisfaction significantly affects employee performance. Hypothesis testing is based on the formula: arithmetic > t-table or (7.736 > 2.006). The R-squared value for the relationship between the work environment and employee performance is 41.7%, and this hypothesis testing is done at (6,162 > 2,006) or t count > t table. The regression equation  $Y = 7.662 + 0.448X_1 + 0.366X_2$  shows that employee performance is greatly influenced by both job satisfaction and the workplace. The coefficient of determination is 63.3%, however other factors have an impact on the remaining 36.7%. The result of a hypothesis test was F arithmetic > F table, or (44.831 > 2.780).*

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

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Kepulauan Seribu Jakarta Selatan”. Pendekatan metode menggunakan kuantitatif. Pengambilan sampel dengan sampling total dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat kepercayaan 53,0% yang ditentukan melalui uji hipotesis t hitung > t tabel atau (7,736 > 2,006). Lingkungan kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 41,7% pada uji hipotesis t hitung > t tabel atau (6,162 > 2,006). Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan persamaan regresi  $Y = 7,662 + 0,448X_1 + 0,366X_2$ . Koefisien determinasi sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% disebabkan oleh faktor-faktor lain. F-hitung yang diperoleh melalui uji hipotesis > F-tabel atau (44,831 > 2,780).

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

### PENDAHULUAN

Di era kompetitif saat ini, instansi pemerintah harus mampu membangun kemajuan instansinya dengan berbagai cara, salah satunya yaitu program peningkatan kinerja pegawai. Mangkunegara (2017: 67) menyatakan istilah operasi berasal dari kata “work efficiency” atau “real operation” (efisiensi kerja atau operasi aktual). Banyak faktor yang meningkatkan efektivitas lembaga pemerintah. Dalam mencapai tujuan instansi pemerintah menitikberatkan pada sumber daya manusia. SDM sebagai pengemban kekuasaan negara merupakan faktor penting, karena keberadaan penguasa negara bergantung pada orang-

orang yang berdiri di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan instansi pemerintah, diperlukan SDM yang berkualitas tinggi dalam menjalankan tugasnya. Organisasi memiliki tujuan atau sasaran yang harus dijangkau. Tujuan ini dapat dijangkau dengan menggunakan berbagai sumber daya instansi pemerintah yang ada. Meskipun instansi pemerintah memiliki beberapa sumber daya penting, sumber daya manusia dan manajemen mereka adalah satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi.

Dinas Pariwisata dan Industri Kreatif Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Jakarta Selatan terus menerima banyak keluhan tentang kinerja pegawai yang tidak profesional dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, seperti: kurangnya persiapan, pengawasan dan pengendalian. banyak yang tidak puas atau hasil kinerja kurang memuaskan. Menurut Hasibuan (2017: 202) "Kepuasan kerja adalah sikap emosional terhadap pekerjaan, yang dinyatakan dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja". Lingkungan kerja instansi pemerintah harus diperhatikan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi etos kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016), "lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok".

Adapun permasalahannya adalah (1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sudin Pariwisata dan Industri Kreatif Kabupaten Kepulauan Seribu Jakarta Selatan?; (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sudin Pariwisata dan Industri Kreatif Kegubernuran Kepulauan Seribu Jakarta Selatan?; (3) Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sudin Pariwisata dan Industri Kreatif Kabupaten Kepulauan Seribu Jakarta Selatan?

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:4) menegaskan: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positif dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pada umumnya teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, data dikumpulkan dengan menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik."

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan populasi sejumlah 55 pegawai negeri dari Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Jakarta Selatan. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Jakarta Selatan, dengan jumlah 55 responden. Oleh karena itu, menggunakan seluruh populasi tanpa sampel penelitian sebagai unit pengamatan disebut teknik daftar atau sampel jenuh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan Deskriptif**

#### **1. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja ( $X_1$ )**

Nilai rata-rata total untuk variabel kepuasan kerja ( $x_1$ ) adalah 3,69 dan dengan demikian termasuk dalam kategori "baik". Berdasarkan rata-rata tanggapan responden,

mayoritas memberikan tanggapan positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan jawaban tersebut, 15,6% memberikan jawaban sangat baik (SB), 42,2% jawaban baik (B), 38,0% jawaban buruk (KB), 3,8% jawaban buruk (TB) dan 0,4% jawaban sangat buruk (STB).

### 2. Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )

Nilai rata-rata total untuk variabel lingkungan kerja ( $x_2$ ) adalah 3,74 dan dengan demikian termasuk dalam kategori “baik”. Berdasarkan rata-rata tanggapan responden, mayoritas memiliki sikap positif terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan jawaban tersebut, 18,2% memberikan jawaban sangat baik (SB), 41,6% memberikan jawaban baik (B), 36,7% memberikan jawaban buruk (KB), 3,1% memberikan jawaban buruk (TB) dan 0,4% memberikan jawaban sangat buruk (STB).

### 3. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Rata-rata skor total karyawan pada variabel kinerja (y) adalah 3,77 yang berada dalam rentang yang baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas menilai kinerja pegawai secara positif. Berdasarkan jawaban tersebut, 18,0%% memberikan jawaban sangat baik (SB), 45,7%% memberikan jawaban baik (B), 32,3%% memberikan jawaban buruk (KB), 3,2%% memberikan jawaban buruk (TB) dan 0,9% memberikan jawaban sangat buruk. jawaban (STB).

## Pembahasan Kuantitatif

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model                     | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 15,544                      | 2,910      |                           | 5,342 | ,000 |
| Keputusan Kerja ( $X_1$ ) | ,606                        | ,078       | ,728                      | 7,736 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 15,544 + 0,606X_1$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,728 yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai bagian yang menentukan dan mempengaruhi masing-masing adalah 0,530 dan 53,0%, sedangkan sisanya 47% disebabkan oleh pengaruh faktor lain. Uji hipotesis diberikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,736 > 2,006$ ). Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rocky P Rindorindo, Sri Murni, Irvan Trang (2019) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Gran Puri Mando”, yang kesimpulan penelitiannya adalah pekerjaan tersebut. kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, beban kerja dan stres kerja berpengaruh sebesar 72,3% terhadap kinerja karyawan, dan diperoleh  $t$  hitung =  $5,703 >$   $t$  tabel =  $1,675$  dengan pengujian hipotesis.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

|       |                       | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
| Model |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | 14,118                      | 3,878      |                           | 3,641 | ,001 |
|       | Lingkungan Kerja (X2) | ,635                        | ,103       | ,646                      | 6,162 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 14,118 + 0,635X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai bagian yang menentukan atau mempengaruhi adalah 0,417 atau 41,7%, sedangkan sisanya 58,3% karena pengaruh faktor lain.  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yang diperoleh dari pengujian hipotesis atau ( $6,162 > 2,006$ ). Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian penulis menunjang hasil penelitian Armansyah Putra, Rizali Hadi dan Hairudinor (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Budi Anugrah Bersama”, dimana hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan sebanding dengan 72% karena  $r > 0,3$  dan uji reliabilitas reliabel karena Alpha Cronboarch  $> 0,6$ . Uji normalitas dilakukan pada 0,05 dan dilaporkan data berdistribusi normal, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Anugrah Bersama.

## 3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

|       |                       | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
| Model |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | 7,662                       | 3,320      |                           | 2,308 | ,026 |
|       | Kepuasan kerja (X1)   | ,448                        | ,081       | ,539                      | 5,526 | ,000 |
|       | Lingkungan Kerja (X2) | ,366                        | ,096       | ,372                      | 3,812 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 7,662 + 0,448X_1 + 0,366X_2$ . Koefisien korelasi atau derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,796 yang berarti hubungannya kuat. Koefisien determinasi atau pengaruh simultan sebesar 63,3, sisanya 36,7% merupakan pengaruh faktor lain. Uji hipotesis mengembalikan angka  $F >$   $F_{tabel}$  atau ( $44,831 > 2,780$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Airmandidi” yang

dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015), menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja ( $X_{12}$ ) prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana  $Y = 7,851 + 0,016X_1 + 0,755X_2$  adalah waktu yang positif. Pengaruh dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dilaporkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,851, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang dilaporkan di bawah 0,05 yaitu 0,851 sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang dilaporkan dibawah 0,05, yaitu 0,000.

## **KESIMPULAN**

1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sudin Pariwisata dan Industri Kreatif Kabupaten Kepulauan Seribu Jakarta Selatan. Nilai korelasi dari persamaan regresi  $Y = 15,544 + 0,606X_1$  adalah 0,728 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel. Koefisien determinasi adalah 53,0%. Uji hipotesis thitung > ttabel atau (7,736 > 2,006). Dan itu berarti 0,000 < 0,05.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sudin Pariwisata dan Industri Kreatif Kabupaten Kepulauan Seribu Jakarta Selatan. Nilai korelasi dari persamaan regresi  $Y = 14,118 + 0,635X_2$  memberikan nilai korelasi sebesar 0,646 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel. Koefisien determinasi sebesar 41,7%. Uji hipotesisnya adalah thitung > ttabel atau (6,162 > 2,006). Dan itu berarti 0,000 < 0,05.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Sudin Pariwisata dan Industri Kreatif Kabupaten Kepulauan Seribu Jakarta Selatan. Dengan menggunakan persamaan regresi  $Y = 7,662 + 0,448X_1 + 0,366X_2$  memberikan nilai korelasi sebesar 0,796 yang berarti variabel bebas dan variabel terikat berhubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% karena pengaruh faktor lain. F-hitung diperoleh dengan pengujian hipotesis > F-tabel atau (44,831 > 2,780). Dan itu berarti 0,000 < 0,05.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Algifari. 2015. Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro & Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai. Vol. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Bismala, L., et. al. 2017. Perilaku Organisasi. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Efendi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Fayol, H. 2015. Manajemen Public Relations. Jakarta: PT Elex Media.

- Ghozali, I. 2017. Aplikasi Analisis Multivarilate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Harefa, A. 2013. *Sustainable Growth*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Juliandi, A. I. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi pemerintah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Putra, et. al. 2021, . Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Budi Anugrah Bersama. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2021 Vol 10, No. 1, ISSN 2641-1403, E-ISSN 2641-187X
- Rindorindo, et. al . 2019 . Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado . Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5953-5962 . Universitas Sam Ratulangi Manado
- Sahlan, et. al. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Manado. Jurnal EMBA. Vol.3 No.1:52-62. ISSN 2303-1174.S. 2018.
- Sedarmayanti, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana.
- Umi Narimawati. 2007. Riset Manjemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media.
- Wibowo. 2014, Manajemen Kinerja. Edisi keempat. Jakarta : Rajawali
- Widodo, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.