

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kiki Rizki Amelia<sup>(1)</sup> Ratnawili<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[ratnawili@umb.ac.id](mailto:ratnawili@umb.ac.id)

### ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at the Hulu Palik Health Center, North Bengkulu Regency, both partially and simultaneously. The objects used in this study were 40 employees of the Hulu Palik Health Center, North Bengkulu Regency. In this study, the authors used data collection methods by means of observation, interviews and questionnaires. This type of research is quantitative, there are several data analysis techniques used in this study including using instrument tests, classical assumption tests, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The result of this study is that the Work Environment variable affects employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Work Environment and Job Satisfaction have a simultaneous effect on Employee Performance at the Hulu Palik Health Center, North Bengkulu Regency.

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

### PENDAHULUAN

Perusahaan secara umum ingin mengharapkan tujuan terbaik dalam pencapaiannya dari perusahaan atau organisasi yang efisien. dengan waktu dan yang ketat, suatu perusahaan dapat terjadi peningkatan terbaik dalam aspek kualitas dan kapasitas yang dihasilkannya. (Nurlaela & Trianasari, 2021).

“Sumber daya manusia penggerak untuk, upaya untuk pegawai agar bekerja baik terus yang bekerja, diharapkan hasil kerja baik (kinerja karyawan) juga akan meningkatkan kinerja yang diberikan perusahaan, (Yulandri, Y., Onsardi, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara tentang permasalahan kinerja bersama kepala Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara Menurut Kepala Puskesmas Hulu Palik “untuk masalah kinerja masih adanya kinerja pegawai yang belum maksimal dalam pekerjaannya seperti kurang ketidaktertanggungjawaban karyawan dan kurang gesit terhadap tugas pekerjaan yang diberikan.

Hal ini diperjelaskan oleh (Basri & Saman, 2020) karyawan yang mengerjakan pekerjaannya rendah, maka fungsi dan tujuan kinerja suatu perusahaan tidak berjalan dengan lancar”.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara selalu ditingkatkan dan selalu dievaluasi karena hal hal tersebut tidak boleh disepelekan walaupun hanya hal kecil saja karena dari hal kecil tersebut sangat berpengaruh terhadap Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.

Terkait dengan lingkungan kerja, masih ada perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut karena lingkungan kerja factor penting dalam memberi pengaruh terhadap aktifitas dan cara kerja yang dilakukan oleh karyawan dari segi keamanan, Kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja termasuk kondisi mental dan fisik dari karyawan tersebut.

Menurut penelitian (Rohimah, 2018) “Lingkungan kerja berupa lingkungan fisik dan non fisik dengan berhubungan erat untuk mencapai kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan wawancara bersama salah satu pegawai Puskesmas Hulu Palik mengenai lingkungan kerja. Menurut pegawai Ibu Atty Rachmawati “ untuk masalah lingkungan kerja itu sendiri belum bisa dikatakan sempurna dikarenakan masih kurangnya fasilitas , sarana dan prasarana salah satunya kendala minimnya alat percetakan sehingga dalam penggunaannya karyawan harus bergantian serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ketidaknyamanan terhadap sesama rekan kerja, tidak leluasa dalam ruang kerja dikarenakan ruangan yang sempit yang mengakibatkan karyawan kesulitan konsentrasi terhadap pekerjaan.

Hal ini diperjelas (Pusparani, 2021) Lingkungan kerja sebagai kondisi dan keadaan sekitar yang ada dan digunakan pekerja dalam melaksanakan beberapa tugas yang menjadi tanggung jawab dan dapat memberikan pengaruh baik secara fisik maupun mental dalam bekerjanya.

Oleh karena itu mengingat pentingnya pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi, maka perusahaan harus lebih peka terhadap lingkungan kerja guna untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi dengan sebaik-baiknya dan karyawan merasa aman, nyaman dan puas terhadap pekerjaan.

Kepuasan terhadap proses dan hasil bisnis yang dicapai karyawan akan memperkuat kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya jika seorang pegawai merasa tidak mendapatkan beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan, hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Sebagai tindak lanjut, situasi tersebut secara bertahap akan mempengaruhi semangat dan hasil usaha, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. (Ekonomi & Negeri, 2019).

Berdasarkan wawancara bersama pegawai Puskesmas Hulu Palik mengenai kepuasan kerja. Menurut Ibu Sherly Apriliani “Contohnya untuk Nakes/ASN Puskesmas tidak adanya uang TPP ( Tambahan Penghasilan Pegawai). Hal ini juga dikomentari oleh Kepala Puskesmas Hulu Palik mengenai uang TPP “ Nakes tidak mendapatkan uang TPP dikarenakan sudah ada insentif sendiri, hal ini juga sudah dikonfirmasi oleh Kepala Dinkes Bengkulu Utara, ASN yang mendapatkan uang TPP hanya bertugas di Dinas saja”.

Upah/gaji yang kecil tidak sesuai dengan apa yang telah karyawan kerjakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan apalagi untuk karyawan yang ekonominya menengah kebawah. Hal ini diperjelas oleh (Robbins, Stephen P., 2016) mengemukakan bahwa “ faktor gaji sering muncul saat orang-orang membahas kepuasan kerja,terlebih untuk masyarakat ekonomi menengah ke bawah atau hidup di negara berkembang, gaji benar – benar berkorelasi positif dengan kepuasan kerja”.

Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara merupakan Puskesmas fasilitas kesehatan tingkat pertaman BPJS Kesehatan di Kabupaten Bengkulu Utara. Puskesmas Hulu Palik lebih tepatnya beralamatkan di Desa Batu Roto Kabupaten Bengkulu Utara. Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara merupakan bagian dari Instansi Pemerintah yang sifat melayani masyarakat dalam hal kesehatan, maka untuk itu dituntut pelayanan yang optimal dari sumber daya manusia yang ada.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Dalam ditetapkan populasi supaya yang dilakukan mendapatkan yang sesuai yang diharapkan. Menurut (Sugiyono, 2017)“populasi adalah generalisasi atas kualitas dan tertentu ditetapkan oleh untuk dipelajari dan ditarik”. Penelitian yang dilakukan menggunakan populasi dengan 40 orang Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Utara.

## Sample

Menurut (Sugiyono, 2017) “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sehingga sampel merupakan bagian dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut.

Pada penelitian ini sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi. Jadi sampel yang digunakan sebanyak 40 orang pegawai Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu: Observasi adalah proses pemerolehan data informasi dari tangan pertama, dengancara melakukan pengamatan. Menurut (Sugiyono, 2017) “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”.

Wawancara merupakan “teknik pengambilan data ketika penelitian berlangsung berdialog dengan responden untuk mengambil informasi dari responden”. (Khaatimah, 2017). Sedangkan sumber pendapat lain berpendapat “wawancara atau interview merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian baik penelitian deskripsi kualitatif maupun penelitian deskripsi kuantitatif”.

Kuesioner merupakan serangkaian pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada narasumber atau sumber informasi terkait penelitian yang dilakukan atau juga diartikan dengan model wawancara.

Selanjutnya agar jawaban dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. pemberian maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2017) Dalam prosedur skala likert yaitu pertanyaan dalam yang disebarakan, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi, yaitu :

**Tabel 1. Bobot Nilai Jawaban Responden**

Alternative Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

## Uji Instrumen

Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian “sebagai suatu perangkat yang digunakan dalam pengukuran beberapa fenomena alam dan sosial yang terjadi dalam kehidupan” (Sugiyono, 2019).

Untuk memudahkan dalam menganalisis data yang dihasilkan, dan beberapa pengujian validitas dan reliabilitas dibantu dengan menggunakan software statistik SPSS for windows.

## Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengidentifikasi suatu peralatan yang digunakan dalam pengukuran dalam pelaksanaan fungsi. Dalam tahapan ini dilakukan dengan pengujian dari hasil data yang diperoleh dibandingkan dengan kebenaran data penelitian yang objektif. Suatu indikator dikatakan valid, apabila :  $n = 50$  dan  $\alpha = 0,05$ , maka  $r$  tabel = dengan ketentuan :

Hasil  $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$

Hasil  $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak valid}$

Berikut merupakan persamaan product moment dari Validitas konstruk menggunakan skor butir:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$n$  : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$  : jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$  : jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum xi)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xiyi)$  : jumlah hasil kali variabel X dan Y

### Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan Cronbach Alpha. Reliabel dinyatakan benar bila Cronbach Alpha  $> 0,60$  menurut (Juliandi, 2013), yang dapat dicari menggunakan persamaan :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma t^2$  : Varians total

$r$  : Reliabilitas instrument

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

Instrumen reliabilitas dapat dikatakan valid bila memenuhi kriteria berikut ini:

- ✓ Bila diperoleh nilainya koefisien reliabilitas  $\geq 0,60$  diartikan dengan reliabilitas baik pada instrumennya.
- ✓ Bila diperoleh nilainya koefisien reliabilitas  $< 0,60$  diartikan dengan reliabilitas kurang baik pada instrumennya.

Dengan digunakan Cronbach's Alpha pada pengujian ini sehingga diperoleh kriteria penilaian dengan Cronbach's Alpha  $> 0.60$ , yang menjadikan nilai yang diperoleh dianggap reliabel.

### Analisis Tanggapan Responden Terhadap Penelitian

Dalam menentukan nilai yang dihasilkan dari penelitian yang dilakukan berdasarkan pertanyaan yang diajukan kepada narasumber dan jawaban yang dihasilkan akan diperoleh skornya, sehingga data tersebut menjadi sebuah data kuantitatif pada penelitian yang dilakukan.

Dan setiap alternatif jawaban (SS,S,N,TS,STS) akan diberikan skor yang berbeda seperti yang tertera sebelumnya. Kemudian untuk uji skorsing pada data dan informasi dengan memberi skor pada data informasi yang di analisis kemudian dihitung kumulatif yang akhirnya dapat dihitung rata-rata persepsinya. Dalam penentuan skor diperoleh tingkatan tingkat skor yang digunakan atau ditetapkan dengan berupa tinggi, sedang, atau rendah menggunakan persamaan berikut:

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya bilangan}} = 0,8$$

Maka diperoleh :  $(5-1)/5 = 0,8$ , dengan demikian kategori skala dapat ditemukan sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 Kriteria Skor Tanggapan Responden**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,62 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5, 00	Sangat Baik

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, penulis tertentu menggunakan tabel – tabel untuk mempermudah dalam menggunakan SPSS for windows.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum peneliti melakukan uji t dan uji f maka terlebih dahulu melakukan uji Pengujian dengan uji Normalitas, Multikolinearitas , dan Heterokedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Menurut (Sunyoto, 2016) “Data hasil uji normalitas digunakan untuk menguji variabel data independen (X), variabel data berpengaruh terhadap persamaan regresi yang dihasilkan (Y). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel dapat digunakan untuk menentukan nilai variabel bebas tertentu yang terdistribusi normal”.

#### **Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini memiliki tujuan dalam model regresi terhadap korelasi antar variabel independen. Bila terdapat korelasi, sehingga dinamakan dengan problem multikolinearitas. Dalam pendeteksian multikolinearitas diperoleh dengan besaran variance inflation factor (VIF) dan Tolerance. Panduan yang digunakan pada model regresi terbebas dari multikolinearitas dengan memiliki tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres absolut residual.

Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

- Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka data terjadi heteroskedastisitas.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$$

Dimana :

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Variabel  $X_1$

$b_2$  = Koefisien Variabel  $X_2$

X<sub>1</sub> = Variabel pengaruh lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Variabel pengaruh kepuasan kerja

Y = Variabel terpengaruh kinerja

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien bertujuan untuk mengukur jauh kemampuan model yang untuk variasi variabel (Ghozali, 2001) Digunakan alat analisa determinasi, dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

Kd = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

$$R^2 + \frac{\text{atau} \sqrt{b_i \sum X_i}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

b<sub>i</sub> = Koefisien regresi

### Uji Hipotesis

Untuk membuktikan yang diduga, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dilakukan baik secara parsial secara yang uji t dan uji f.

#### Uji t ( Parsial )

Uji t dilakukan lain dianggap konstan. Untuk melakukan pengujian t maka digunakan alat uji t (t-test) dengan rumus :

$$t = \frac{b_1}{Sebi}$$

Dimana :

t = test observasi

b<sub>i</sub> = koefisien regresi variabel X

Sebi = standae error b<sub>i</sub>

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika t hitung < t tabel maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.
- Jika t hitung > t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.

#### Uji F ( Simultan )

Uji F digunakan untuk apakah variabel – variabel independen Apabila nilai F lebih besar dari nilai F tabel hipotesis yang bahwa semua independen (Gujarati, 2001) uji F (F-test) dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

F = Nilai F hitung

R<sup>2</sup> = Nilai koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel

n = Banyaknya sampel

Dasar pengambilan keputusan :

Cara pengujian adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat keyakinan 95 % atau  $\alpha = 0.05$

a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.

b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.

## HASIL

### Uji Instrumen Penelitian

Pelaksanaan uji coba instrumen bertujuan untuk mengetahui kualitas data yang diperoleh dalam peneliti. Data diperoleh untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan.

### Uji Validitas

Uji validitas merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa yang diukur, keabsahan dalam penelitian ini, dan jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  0,312 maka item pernyataan tidak valid. Nilai r tabel yang digunakan berdasarkan tingkat keyakinan pada  $\alpha = 0.05$ . Dapat dilihat pada tabel 4.8 Dari setiap item pernyataan.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Corelation	Signifikasi r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	LK1	0,683	0.312	Valid
	LK2	0,777	0.312	Valid
	LK3	0,543	0.312	Valid
	LK4	0,724	0.312	Valid
	LK5	0,522	0.312	Valid
	LK6	0,709	0.312	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	KKA1	0,790	0.312	Valid
	KKA2	0,613	0.312	Valid
	KKA3	0,714	0.312	Valid
	KKA4	0,615	0.312	Valid
	KKA5	0.699	0.312	Valid
	KKA6	0,484	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,648	0.312	Valid
	KK2	0,746	0.312	Valid
	KK3	0,690	0.312	Valid
	KK4	0,618	0.312	Valid
	KK5	0,614	0.312	Valid
	KK6	0,800	0.312	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa variabel X1 Lingkungan Kerja untuk pertanyaan LK1 sampai LK6, variabel X2 Kepuasan Kerja untuk tabel yaitu 0.312. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam analisis korelasi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Lingkungan Kerja X1, Kepuasan Kerja X2, dan Kinerja Karyawan Y adalah valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan tingkat kepercayaan minimal yang dapat diberikan reliabel sempurna (Sugiyono 2010). Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas dari penelitian.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,742	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,776	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai dari variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Kondisi ini juga memberikan arti bahwa seluruh variabel dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai tertinggi jawaban responden yaitu 3.97 bahwa pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian sedangkan nilai terendah responden yaitu 3.4 bahwa fasilitas peralatan kantor yang disediakan perusahaan sudah cukup termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara dinilai baik dan berdampak terhadap kinerja karyawan.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja rata-rata skor jawaban responden berada pada 3.69 maka merujuk pada tabel 3.2 maka termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara dinilai baik dan berdampak terhadap kinerja karyawan.

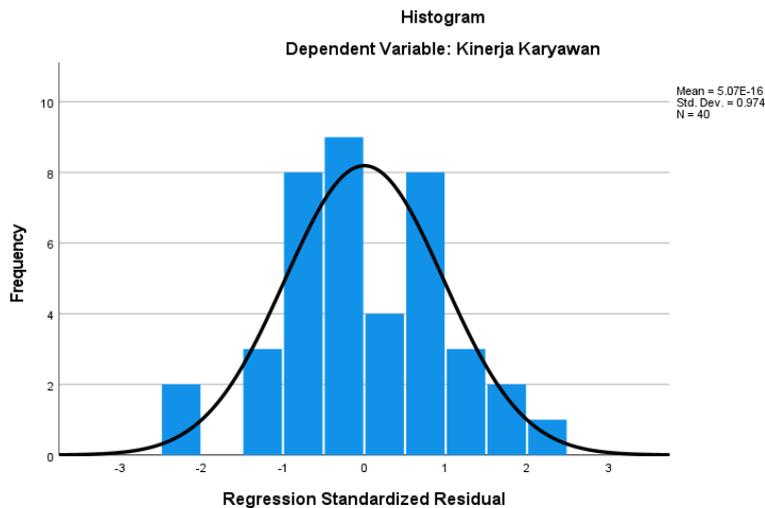
### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan nilai tertinggi jawaban responden yaitu 3.87 karyawan memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugasnya sedangkan nilai terendah responden yaitu 3.67 bahwa karyawan mampu mencapai target dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehingga akan berdampak positif terhadap perusahaan.

## Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan ang berdistribusi normal dan jika  $\text{sig} < \alpha$  maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram**



Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel 4.14

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.618	1.619	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.618	1.619	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance 0.618 tidak ada yang kurang dari 0,10 yang bearti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF 1.619 juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan meregres absolut residual.

Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

- c. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.973	Bebas Heterokedastisitas
Kepuasan Kerja	0.699	Bebas Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas Signifikan pada variabel nilai signifikansi 0.699 lebih besar dari 0.05, maka variabel Kepuasan Kerja tidak terjadi heterokedastisitas.

### Analisis Data Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	.536	2.050		.261	.795
	Lingkungan Kerja	.533	.109	.503	4.911	<.001
	Kepuasan Kerja	.467	.103	.465	4.541	<.001

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

**Sumber : Ouput SPSS**

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dirumuskan persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.536 + 0.533 X1 + 0.467 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai a sebesar 0.536 nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) . Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- B1 ( nilai koefisien regresi X1 ) sebesar 0,533 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Yang bearti bahwa setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja
- kinerja karyawan sebesar 0,467. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan sangat terbatas.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.747	1.63125

**a. Predictors: (Constant),Kepuasan Kerja,Lingkungan Kerja**

Berdasarkan tabel 4.17 Dipengaruhi nilai koefisen R square / R2 sebesar 0,760 atau 76,0 % jadi bisa % dipengaruhi oleh variabel lain.

## Uji Hipotesis

### Uji t ( Parsial )

Berdasarkan hasil uji statistik uji t dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis terbukti H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Hipotesis kedua adalah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis terbukti maka H1 diterima dan H0 ditolak
3. Hipotesis ketiga semua variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

### Uji F ( Simultan )

Uji statistik F pada maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi  $F > 0.05$  yang diperoleh dari hasil pengelolaan nilainya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4. 18 Sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Statistik F  
ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	311.443	2	155.722	58.520	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	98.457	37	2.661		
	Total	409.900	39			

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

**b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja**

**Sumber : Oput SPSS**

Dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel independen yaitu Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansi = 0,000 > 0,05.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai t hitung sebesar 4,911 > t tabel 2.206 Dengan nilai signifikansi 0.001 < 0.05, maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari jawaban karyawan Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara menunjukkan bahwa karyawan menilai lingkungan kerja baik dan sesuai dengan yang karyawan inginkan. Hal ini tentunya akan berdampak baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian (Vahera & Onsardi, 2021) , bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat, dimana lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai t hitung sebesar  $4.541 > t$  tabel  $2.206$  Dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ , maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari jawaban karyawan Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja dalam bekerja. Dampak yang ditimbulkan dari adanya kepuasan kerja adalah semakin tinggi kepuasan kerja seseorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan bukan hanya kebaikan individu atau karyawan tetapi juga berdampak positif terhadap perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Onsardi et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga adalah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar  $4.911$  dan  $4.541$ . hal ini juga didukung oleh bahwa nilai signifikansi F yaitu  $0.001 < 0.05$  yang diperoleh dari hasil pengelolaan maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil ini sesuai dengan teori menurut (Moehariono, 2012) kinerja atau reformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaela & Trianasari, 2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem, hasil yang diperoleh pada penelitian tersebut bahwa hasil analisis ini secara signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Demikian untuk Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara untuk memperhatikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja supaya bisa meningkatkan kemajuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagai saran yang disampaikan kepada Puskesmas Hulu Palik diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi terutama fasilitas kantor di Puskesmas Hulu Palik masih belum lengkap dan belum memadai diharapkan puskesmas bisa menambahkan fasilitas seperti alat percetakan, selanjutnya kebersihan di ruang kerja puskesmas masih belum cukup baik diharapkan karyawan puskesmas memiliki kesadaran pentingnya kebersihan ruangan dengan menjaga ruangan tetap bersih dan wangi dan masih ada karyawan yang belum maksimal dalam mencapai target yang ditetapkan puskesmas dan karyawan masih kurang memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain, diharapkan puskesmas melakukan pelatihan kerja kepada karyawan supaya bisa lebih maksimal dan menambah kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, S., & Saman, A. (2020). Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar. *JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 4(1), 71. <https://doi.org/10.26858/jkp.v4i1.12048>
- Ekonomi, F., & Negeri, U. (2019). 63 *PENTINGNYA KEPUASAN KERJA Sunarta*. XVI(2), 63–75.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Undip.
- Gujarati, D. (2001). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga.
- Juliandi, A. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi* (1st ed.). Media Inn.
- Khaatimah, H. dan R. W. (2017). Efektivitas Model Pembelajaran Cooperative Integrated Reading and Composition Terhadap Hasil Belajar. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 2(2), 76–87.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 62. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308>
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Review of International Geographical Education*, 11(9).
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Robbins, Stephen P., T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rohimah, S. (2018). Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 88–100.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan ...*
- Yulandri, Y., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2).