

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN
PERKEBUNAN KABUPATEN BATU BARA**

SKRIPSI

OLEH

INGGIT SAPUTRI (21110075)

SAKILA MAHARANI (21110010)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRACT

“THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE AGRICULTURE AND PLANTATION SERVICE OF BATU BARA REGENCY”

Inggit Saputri¹ , Sakila Maharani²

STIE Bina Karya Tebing Tinggi Program Studi S1 Manajemen
saputriinggit9@gmail.com sakilamaharani476@gmail.com

Supervisor – 1

Dr. Rumiris Siahaan, S.E., M.Si

Supervisor – 2

Prof. Dr. Cia Cai Cen, S.S., S.E., M.Si., CMA

This study aims to analyze the influence of work environment and job satisfaction on the performance of employees of the Agriculture and Plantation Service of Batu Bara Regency. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. The population in this study consists of 55 employees in the extension field, and the entire population was used as the sample (census technique). Data analysis was conducted using IBM SPSS 25.00, and the analysis employed multiple linear regression techniques. Prior to regression analysis, instrument validation tests were conducted, including validity tests to assess the extent to which questionnaire items could measure the intended variables, and reliability tests to determine the consistency of respondents' answers. Following this, classical assumption tests were conducted, including normality tests, multicollinearity tests, and heteroskedasticity tests to ensure that the data met the necessary criteria for applying linear regression. The results of the study indicate that the first hypothesis is rejected, meaning that the Work Environment Variable (X1) does not have a significant effect on Employee Performance (Y). The results of Hypothesis 2 indicate that the second hypothesis is accepted, meaning that Job Satisfaction (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Based on the analysis of Hypothesis 3, it can be concluded that Hypotheses 1 and 2 are accepted, meaning that the Work Environment variable (X1) and the Job Satisfaction variable (X2) simultaneously influence Employee Performance (Y).

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

ABSTRAK

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BATU BARA”

Inggit Saputri¹ , Sakila Maharani²

STIE Bina Karya Tebing Tinggi Program Studi S1 Manajemen
saputriinggit9@gmail.com sakilamaharani476@gmail.com

Dosen Pembimbing – 1

Dr. Rumiris Siahaan, S.E., M.Si

Dosen Pembimbing – 2

Prof. Dr. Cia Cai Cen, S.S., S.E., M.Si., CMA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan Metode Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dibidang penyuluhan yang berjumlah 55 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (teknik sensus). Metode analisis data menggunakan IBM SPSS 25.00 dan analisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas untuk menilai sejauh mana item pertanyaan mampu mengukur variabel yang dimaksud, serta uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Setelah itu, dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan bahwa data telah memenuhi kriteria yang diperlukan dalam penerapan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis pertama di tolak, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada hasil Hipotesis 2 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dan 2 diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dikarenakan aset yang paling berharga bagi organisasi, dimana sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan dalam instansi maupun perusahaan. Pada instansi pemerintahan, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memastikan bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Kinerja yang optimal dapat dicapai jika pegawai merasa nyaman dan didukung dalam lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang positif tidak hanya memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, tetapi juga menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas pada sektor pertanian dan Perkebunan di daerahnya. Pegawai di bagian penyuluhan bertanggung jawab dalam memberikan bimbingan kepada petani agar dapat meningkatkan hasil produksi dan kesejahteraan pada petani.

Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dilakukan sesuai standar yang

telah ditetapkan. Menurut Hesti Widayanti dalam penelitian (Luthfi Umamul Husna, 2024), kinerja merupakan proses seorang pegawai yang di peroleh atas jumbalah dan mutu yang ingin digapai ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban dengan efektif. Sedangkan menurut Rafiq dalam penelitian (Luthfi Umamul Husna, 2024), kinerja merupakan faktor yang menentukan sejauh mana setiap individu memberikan kontribusi terhadap organisasi sangat penting, sebab kontribusi tersebut berkaitan langsung pada seberapa efisien sebuah tim dalam meraih keberhasilannya. Peningkatan kinerja, baik untuk perorangan atau tim sangat dibutuhkan guna menciptakan kerja sama yang harmonis di suatu organisasi. Sehingga ketika kerja tim mengalami peningkatan dalam hal kinerja, baik dalam pengembangan keahlian individu maupun tim, maka seluruh kinerja organisasi akan mengalami peningkatan.

Pada konteks penyuluhan, kinerja pegawai dapat diukur dari sejauh mana mereka mampu menyampaikan informasi secara jelas, membangun hubungan dengan masyarakat khususnya para petani, dan memastikan tujuan penyuluhan tercapai dengan baik dan efisien. Namun dilapangan terdapat berbagai kendala yang menunjukkan adanya tantangan dalam penyuluhan di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Salah satu permasalahan yang muncul adalah kesulitan pegawai dalam meyakinkan para petani untuk mengikuti penyuluhan mengenai penanganan hama seiring berkembangnya teknologi yang tentu mempengaruhi cara dalam pertanian. Beberapa petani menunjukkan ketidakpercayaan terhadap informasi yang diberikan, yang mungkin

disebabkan oleh kurangnya pemahaman atau kepercayaan terhadap program penyuluhan tersebut. Selain itu, rendahnya tingkat partisipasi petani dalam penyuluhan menjadi tanda bahwa upaya penyampaian informasi belum berjalan dengan efektif.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara

No	Pertanyaan	Setuju (S)		Tidak Setuju (TS)	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Apakah saat anda melaksanakan pekerjaan berjalan dengan baik ?	1	6.7%	14	93.3%
2	Apakah Fasilitas yang tersedia mendukung anda dalam menjalankan tugas penyuluhan ?	5	33.3%	10	66.7%
3	Apakah anda berhasil menarik minat petani untuk mengikuti kegiatan penyuluhan ?	1	6.7%	14	93.3%
Rata – Rata		2	15.56%	13	84.43%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan data pada Table 1.1 dapat dilihat berdasarkan hasil pra-survei mengenai rata-rata tingkat persetujuan terhadap pelaksanaan pekerjaan penyuluhan di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batubara menunjukkan nilai yang cukup rendah, yaitu hanya 15,56% responden yang menyatakan setuju, sedangkan 84,43% lainnya tidak setuju. Hasil ini

mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa pelaksanaan pekerjaan penyuluhan masih belum optimal. Faktor-faktor seperti fasilitas pendukung yang kurang memadai serta kurangnya daya tarik kegiatan penyuluhan diduga menjadi penyebab utama rendahnya minat dan efektivitas dalam melaksanakan tugas penyuluhan.

Lingkungan Kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan Tingkat kinerja pegawai. Menurut Mardiana dalam penelitian (Sri Indira Hartawati, 2023), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai melaksanakan seluruh aktivitas pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa aman bagi para pegawai, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja dengan maksimal. Lingkungan yang kondusif juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kenyamanan selama menjawalkan kewajiban pekerjaan yang telah diberikan. Berdasarkan penelitian (Risman, 2024), ditemukan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 62,2%.

Tabel 1.2
Capaian Kerja Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara
Tahun 2024

Sasaran	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Rasio (%)
Meningkatnya nilai tambah sektor	Persentase kontribusi sektor	Persen	4	3,57	89,25%

pertanian (sub sektor tanaman pangan Holtikultura dan Perkebunan)	pertanian dalam PDRB (sub sektor Tanaman Pangan dan Hortikultura)				
	Persentasi kontribusi sektor pertanian dalam PDRB (sub sektor Perkebunan)	Persen	12	15,12	126
	Jumlah Produksi Padi	Ton	130.000	138.476,24	106,52
	Jumlah Produksi Cabai Merah	Ton	14.000	16.661,77	119,01
	Jumlah Produksi Kelapa Sawit	Ton	175.000	190.950	109,11
	Jumlah Produksi Kelapa	Ton	55.000	49.200	89,45

Meningkatnya kualitas konsumsi pangan	Skor Pola Pangan	Angka	82	81,10	98,10
	Harapan	1-100			
Meningkatnya Implementasi Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	BB (70,010)	B (73,94)	105,61

Sumber Data : BPS Kabupaten Batu Bara

Tabel tersebut menunjukkan capaian kerja Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara tahun 2024. Data mencakup target dan realisasi beberapa indikator seperti kontribusi sektor pertanian terhadap PDRB, produksi komoditas utama, serta kualitas konsumsi pangan. Misalnya, target kontribusi sektor pertanian (tanaman pangan dan hortikultura) sebesar 4%, namun realisasinya hanya 3,5% atau 89,25%. Sebaliknya, sektor Perkebunan justru melampaui target dengan capaian 126%. Jumlah produksi komoditas seperti padi, cabai merah, dan kelapa sawit juga melampaui target, masing-masing dengan rasio 106,52%, 119,01%, dan 109,11%. Namun, produksi kelapa justru mengalami penurunan dibandingkan target, yakni hanya 89,45%.

Lingkungan Kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan Tingkat kinerja pegawai. Menurut Mardiana dalam penelitian (Sri

Indira Hartawati, 2023), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai melaksanakan seluruh aktivitas pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa aman bagi para pegawai, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja dengan maksimal. Lingkungan yang kondusif juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kenyamanan selama menjalankan kewajiban pekerjaan yang telah diberikan. Berdasarkan penelitian Risman (2024), ditemukan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 62,2%

Namun berdasarkan hasil observasi pada 15 orang pegawai di bagian penyuluhan, ditemukan beberapa hal yang menjadi masalah pada lingkungan kerja, seperti fasilitas, hubungan antar pegawai, dan lingkungan kerja dilapangan yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja Pegawai Bagian Penyuluhan
Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara

No	Pertanyaan	Setuju (S)		Tidak Setuju (TS)	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Apakah anda nyaman dengan lingkungan kerja selama menjalankan tugas penyuluhan ?	1	6.7%	14	93.3%
2	Apakah fasilitas fisik ditempat anda bekerja (ruang kerja, peralatan, dll) memadai untuk membantu penyuluhan lengkap ?	8	53.3%	7	46.7%

3	Apakah anda sering mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat menghadapi tantangan dilapangan ?	10	66.7%	5	33.3%
Rata – Rata		6	42.23%	9	57.76%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata persetujuan responden mengenai lingkungan kerja pegawai bagian penyuluhan di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batubara tercatat sebesar 42,23%, sementara 57,76% lainnya tidak setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beberapa pegawai merasakan dukungan dan fasilitas yang cukup baik, mayoritas responden masih merasa bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman atau mendukung. Terutama dalam hal kenyamanan melaksanakan tugas penyuluhan, hanya 6,7% yang menyatakan setuju, sehingga ini menjadi perhatian penting untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar lebih mendukung.

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kegiatan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan (Ariska et al., 2024), serta mencakup berbagai dimensi, seperti penghargaan finansial, peluang untuk mengembangkan karir, serta kualitas hubungan antarindividu di tempat kerja. Aspek lain yang mempengaruhi kepuasa kerja ialah hubungan interpersonal di tempat kerja. Hubungan yang harmonis, baik dengan rekan kerja maupun atasan, dapat menciptakan suasa kerja yang mendukung dan kondusif. Sebalik nya, konflik yang berlarut-larut atau kurangnya komunikasi yang efektif dapat menyebabkan stress dan menurun nya kepuasan kerja.

Berikut hasil pra-survei terhadap 15 pegawai di bagian penyuluhan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara yang menunjukkan ketidakpuasan yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai di Bidang Penyuluhan
Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara

No	Pernyataan	Setuju (S)		Tidak Setuju (TS)	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Apakah gaji yang anda dapatkan sesuai usaha anda dalam melakukan penyuluhan ?	4	26.7%	11	73.3%
2	Apakah dukungan dari atasan yang anda dapatkan membuat anda puas ?	11	73.3%	4	26.7%
3	Apakah hubungan anda dengan rekan kerja dibagian penyuluhan, berjalan baik dan mendukung kerja tim ?	12	80%	3	20%
Rata -Rata		9	60%	6	40%

Sumber : Data Diolah (2025).

Berdasarkan data Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja pegawai di bidang penyuluhan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batubara mencapai 60%, sementara 40% lainnya merasa tidak puas. Tingginya tingkat kepuasan dapat dilihat dari hubungan yang baik antar rekan kerja (80% setuju) serta dukungan dari atasan yang cukup memadai (73,3% setuju). Namun, masalah signifikan muncul pada gaji yang diterima, di mana hanya 26,7% responden yang merasa gaji mereka sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sementara 73,3% responden merasa tidak puas. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja dan dukungan dari atasan

cukup baik, perhatian terhadap aspek finansial diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selain itu, persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, penghargaan, serta dukungan moral kepada pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan rasa percaya diri pegawai, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya kepada organisasi. Kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang puas cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, yang terlihat dari kesediaan mereka untuk tetap bertahan di organisasi meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Berdasarkan uraian permasalahan latar belakang peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan informasi tentang kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan judul : **“Pengaruh lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah-masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara ?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara ?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian yang dapat di paparkan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara
 Penelitian ini dapat di jadikan sumber masukan untuk memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan kepuasan pegawai agar tidak

berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, sehingga hasil kerja yang tidak maksimal.

2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Bina Karya

Hasil penelitian diharapkan menjadi tambahan sumber referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya lebih mendalam untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengalaman dalam mempraktikkan ilmu ekonomi mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia dan melatih penulis menerapkan segala teori yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan yang kemudian untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Zaharani Hayati , Dilla Oktapiana , Rumiris Siahaan (2024) Link : https://doi.org/10.70021/mbp.v3i2.180	“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi)” Variabel : X1: Kepuasan kerja Y : Kinerja Pegawai Z : Komitmen Organisasi	Metode analisis data dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dengan sifat penelitian replikasi. Hasil Penelitian : 1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 4. Kepuasan kerja

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.
2.	Emalia Ariska, Mulyadi, Zalikha, M yusuf (2024) Link: https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmeh/article/view/842/665	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD BMC Bireuen” Variabel : X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif Kuantitatif. Menggunakan pendekatan <i>Smart Partial Leas Square</i> (PLS). Hasil Penelitian: 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD BMCBireuen. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur t-statistik sebesar 6.934, yang jauh melebihi nilai kritis 1.658, serta memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari alpha level 0.05. bahwa lingkungan kerja yang kondusif di RS BMC Bireuen secara positif mempengaruhi

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	iew/56/61	Perindustrian” Variabel ; X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit P3DN Kementerian Perindustrian. Berdasarkan analisis data yang di peroleh bahwa lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis, berkontribusi besar terhadap kepuasan pegawai.
4.	Sri Indira Hartawati (2023) Sekolah Tinggi Ilmu Yapmas Majene Link : https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmeh/article/view/842/665	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene” Variabel : X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis deskripsi, menggunakan data primer Hasil Analisis : Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang di peroleh, amaka dapat diambil Kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Kabupaten Majene. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. Yang akhirnya bisa dilihat bahwa lingkungan kerja jauh lebih dominan berpengaruh dibandingkan kepuasan kerja.
5.	Nurul Fitria Yulita, Thatok Asmony, Djoko Suprayetno (2024) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram Link : https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/view/2289/1779	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Dompu” Variabel : X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Metode analisis data dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas, dengan alat analisis regresi linear. Hasil Analisis : 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dompu. Dimana jika lingkungan kerja semakin kondusif dan nyaman, maka kinerja yang di berikan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas pekerjaan yang telah di berikan akan semakin optimal hasilnya. Sebaliknya, jika lingkungan tidak

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			kondusif dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dan mempengaruhi hasil kerjanya. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dompu. Dimana jika pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, jika kinerja pegawai meningkat maka hasil pekerjaan yang di terima suatu organisasi akan baik. Sebaliknya jika pegawai tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan berpengaruh pada kualitas kerjanya.
6.	A. Nurlaela, Trianasari (2021) Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem”	Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Kuantitatif Kausal dengan menggunakan <i>statistical package for social science</i> (SPSS).

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Ganesha, Singaraja Link : https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/29308/17853	Variabel : X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasil Analiss : 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai. 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			menunjukkan bahwa kepuasan pegawai berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.
7.	Risman (2024) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Link : https://ejournal.kompetif.com/index.php/bisniskompetif/article/download/1942/1414	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Fakultas Sains Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau” Variabel : X : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif, dengan menggunakan Analisis Regresi Linear. Hasil Analisis : Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan mempengaruhi kinerja pegawai honorer di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan nilai $b = 0,860$, sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,860 + 0,906x$. Berdasarkan pengujian terhadap variabel lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			terkait dengan lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

a. Definisi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter dalam penelitian (Marthadinata & Ritonga, 2024), manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh para pengelola untuk mengatur dan memantau tugas orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini manajemen melibatkan berbagai tahapan penting, seperti perencanaan, pengaturan, pemberdayaan, dan pengawasan, yang dirancang untuk memastikan pencapaian tujuan secara baik dan efektif. Aktivitas ini memerlukan pemanfaatan berbagai jenis sumber daya, seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku, yang dikelola secara maksimal.

Sedangkan menurut Henry Fayol dalam penelitian (Marthadinata & Ritonga, 2024) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengaturan dan pengendalian sumber daya yang ada guna mencapai tujuan dengan cara yang lebih efisien serta efektif. Dalam hal ini, perencanaan berfungsi untuk merumuskan Langkah-langkah yang perlu di ambil untuk mencapai tujuan, pengorganisasian melibatkan penyusunan struktur dan pembagian tugas dengan jelas, sementara pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan dengan sesuai rencana dan dapat di sesuaikan jika terdapat penyimpangan. Dengan demikian, manajemen tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada cara yang paling efisien dalam memanfaatkan sumber daya untuk memaksimalkan hasil dan mengurangi pemborosan.

b. Fungsi Manajemen

Menurut Notoadmojo dalam penelitian (Zamili et al., 2021), menjelaskan ada 5 fungsi manajemen yaitu sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) adalah salah satu fungsi utama dalam manajemen yang sangat krusial untuk keberhasilan suatu bisnis. Tanpa perencanaan yang matang, fungsi-fungsi manajerial yang lainnya tidak dapat berjalan dengan efektif. Manajer memiliki peran penting dalam memuaskan strategi awal untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan, dengan mempertimbangkan sebagai alternatif

rencana sebelum mengambil keputusan. Perencanaan yang efektif akan memfokuskan pada tujuan yang jelas serta merumuskan Langkah-langkah yang tepat dan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mencapainya.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dalam manajemen adalah untuk memecah tugas-tugas besar menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan terstruktur, sehingga pelaksanaan dan pengawasan menjadi lebih mudah. Dengan pengorganisasian yang efektif, seorang manajer dapat dengan mudah memantau dan mengontrol kinerja tim, memastikan setiap anggota menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Proses pengorganisasian melibatkan Langkah-langkah penting, seperti menentukan tugas, mengelompokkan tugas-tugas yang serupa untuk mempermudah koordinasi, dan menetapkan siapa yang bertanggung jawab atas setiap bagian. Dengan demikian, pengorganisasian tidak hanya membantu dalam membagi beban kerja, tetapi juga memastikan setiap individu dalam organisasi memahami peran dan tanggung jawabnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara yang lebih terarah dan terstruktur.

3) Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap anggota tim dapat bekerja secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengarahan bertujuan untuk

menciptakan suasana kerja yang dinamis, sehat, dan penuh semangat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam meraih sasaran. Salah satu elemen penting dalam pengarahan adalah pemberian motivasi kepada anggota tim serta menyampaikan tugas dengan penjelasan yang konsisten, sehingga mereka dapat memahami dengan baik tanggung jawab mereka.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan atau *controlling* adalah tahapan penting dalam manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan visi, misi, dan kebijakan organisasi. Fungsi pengawasan dilakukan setelah tugas dijalankan, dimana manajer mengevaluasi hasil yang telah di capai dan membandingkannya dengan rencana yang telah disusun. Proses ini melibatkan penilaian terhadap pencapaian dan efektifitas kerja, serta melakukan klarifikasi dan perbaikan jika ditemukan adanya penyimpangan atau masalah. Selain itu, pengawasan juga mencakup pemberian solusi alternatif untuk mengatasi hambatan yang muncul selama proses kerja.

c. Unsur-Unsur Manajemen

Dalam penelitian (Rusdin, 2023) menjelaskan terdapat beberapa unsur dalam manajemen, yaitu sebagai berikut :

1) *Man* (sumber daya manusia)

Dalam manajemen, peran manusia sangat vital karena merekalah yang menentukan arah dan kesuksesan suatu organisasi. Manusia tidak

hanya berfungsi dalam merumuskan tujuan, tetapi juga sebagai pelaksana utama dalam setiap proses yang dilakukan untuk mencapainya. Tanpa keterlibatan manusia, kegiatan organisasi tidak akan berjalan, karena mereka adalah sumber daya utama yang menggerakkan seluruh aktivitas. Walaupun teknologi dan sistem mendukung kelancaran pekerjaan, manusia tetap menjadi elemen kunci yang mengarahkan, mengelola, dan mengontrol setiap langkah untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

2) *Money* (uang)

Uang adalah elemen penting dan tidak bisa diabaikan dalam manajemen. Sebagai alat tukar dan pengukur nilai, uang digunakan untuk menilai seberapa besar hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang menjadi instrumen krusial untuk mencapai tujuan, karena segala hal harus dihitung secara rasional. Ini mencakup perhitungan mengenai seberapa banyak uang yang diperlukan untuk membayar gaji tenaga kerja, membeli peralatan yang dibutuhkan, serta estimasi hasil yang dapat dicapai oleh organisasi.

3) *Materials* (bahan)

Materi terdiri dari bahan mentah (*raw material*) dan produk jadi. Dalam dunia bisnis, untuk mencapai hasil yang optimal, tidak hanya dibutuhkan tenaga ahli yang terampil di bidangnya, tetapi juga kemampuan untuk memanfaatkan bahan atau materi sebagai alat

pendukung. Hal ini karena materi dan sumber daya manusia saling terkait, di mana tanpa materi yang tepat, pencapaian hasil yang diinginkan akan sulit tercapai. Keberhasilan suatu usaha sangat bergantung pada keseimbangan antara keterampilan manusia dan pemanfaatan materi secara efektif.

4) *Machines* (mesin)

Dalam operasional perusahaan, keberadaan mesin sangat penting. Pemanfaatan mesin akan memberikan kemudahan, meningkatkan keuntungan, serta menciptakan efisiensi dalam proses kerja.

5) *Methods* (metode)

Dalam pelaksanaan pekerjaan, diperlukan berbagai pendekatan atau metode kerja. Sebuah cara kerja yang efektif dapat membantu memperlancar proses pekerjaan. Metode tersebut dapat didefinisikan sebagai penetapan cara pelaksanaan tugas dengan mempertimbangkan tujuan yang ingin dicapai, fasilitas yang ada, serta penggunaan waktu, dana, dan upaya yang dibutuhkan. Namun, perlu diingat bahwa meskipun metode yang diterapkan sudah baik, jika orang yang melaksanakannya tidak memahami atau kurang berpengalaman, hasil yang diperoleh mungkin tidak optimal. Oleh karena itu, faktor utama dalam manajemen tetap adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

6) *Market* (pasar)

Pemasaran produk tentu sangat krusial karena jika barang yang diproduksi tidak terjual, maka kegiatan produksi akan terhenti. Hal ini berarti, aktivitas kerja tidak akan berjalan. Oleh karena itu, penguasaan pasar, dalam hal mendistribusikan hasil produksi, menjadi faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan. Untuk menguasai pasar, kualitas dan harga produk harus disesuaikan dengan selera dan daya beli konsumen.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wadji (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan proses perencanaan, pengaturan, pelatihan, dan pengawasan terhadap aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia, termasuk perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Kristanti et al., 2023)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian proses yang bertujuan untuk mengelola berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan, manajer, dan organisasi pada umumnya (Kristanti et al., 2023). Tujuannya adalah untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam lingkungan kerja agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber Daya Manusia tidak hanya mencakup perekrutan, namun juga mencakup pengelolaan kualitas

dan produktivitas tenaga kerja, serta memfasilitasi hubungan antar individu di dalam organisasi. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia berfokus pada optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Bagian yang bertanggung jawab dalam menangani semua aspek terkait SDM di dalam suatu Perusahaan maupun organisasi ialah departemen Sumber Daya Manusia. Tugas utama departemen ini yaitu merencanakan dan melaksanakan kebijakan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen merujuk pada beberapa elemen utama yang menjadi landasan dari proses pengelolaan dalam suatu organisasi. Fungsi-fungsi ini memberikan pemahaman lebih dalam mengenai cara menangani sebuah organisasi. Secara umum, fungsi manajemen meliputi Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengawasan. Berikut penjelasan mengenai masing-masing fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tahap awal dalam mewujudkan suatu ide di masa depan dan menjadi Langkah awal dalam serangkaian kegiatan yang harus di laksanakan. Oleh karena itu, di butuhkan Keputusan dari manajer untuk memperkirakan perkembangan di masa mendatang yang akan terjadi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi ini berhubungan dengan pengaturan dan penyusunan struktur di dalam organisasi. Seorang manajer perlu memutuskan cara mengorganisir berbagai sumber daya (seperti sumber daya manusia, keuangan, fasilitas, dan lainnya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup dalam pembentukan kelompok kerja, pembagian tugas, serta perancangan struktur organisasi yang sesuai.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Fungsi ini merupakan Langkah dimana rencana yang sudah disiapkan mulai diterapkan dalam kenyataan. Semua kegiatan dan tugas yang telah direncanakan mulai dijalankan untuk mencapai hasil yang sudah ditetapkan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang sudah direncanakan berjalan dengan baik. Guna memastikan bahwa semua berjalan dengan lancar, efisien dan mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Sehingga apabila ditemukan ketidaksesuaian atau hambatan, fungsi pengawasan juga mencakup langkah yang akan diambil sebagai jalan keluar dari permasalahan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Para ahli menemukan beberapa pendapat mengenai tujuan sumber daya manusia dalam buku (Asir, 2022), antara lain sebagai berikut :

1. Sunarto berpendapat bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia antara lain :

- 1) Diberi tanggung jawab untuk menjalankan tugas organisasi, yang meliputi proses perekrutan dan menjaga agar sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi serta keterampilan yang baik sehingga memutuskan untuk tetap berada dalam organisasi.
- 2) Ketika menjalankan kegiatan operasional organisasi, perlu dilakukan perbaikan serta pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui sumbangsih, keahlian, dan kompetensi yang di miliki oleh sumber daya manusia tersebut.
- 3) Dalam melakukan perekrutan calon sumber daya manusia harus sesuai pada prosedur perekrutan dengan cara mengembangkan sistem kerja yang lebih efektif.
- 4) Suasana kerja yang produktif serta harmonis dapat tercipta untuk semua sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi.
- 5) Memberikan penghargaan atau apresiasi pada sumber daya manusia yang memiliki prestasi bagus.
- 6) Menjamin kesejahteraan bagi sumber daya manusia yang ada diperusahaan baik secara jasmani ataupun Rohani.
- 7) Memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebaiknya sesuai pada apa yang mereka butuhkan.
- 8) Ketika dalam menyampaikan pendapat, sangat penting memperhatikan perbedaan kebutuhan antara kelompok dan

individu dalam proses pengelolaan sumber daya manusia di Perusahaan.

2. Sedangkan Menurut Serdamayanti, ada empat (4) tujuan sumber daya manusia secara umum antara lain:

1) Tujuan sosial

Tantangan mengenai tenaga kerja Perusahaan adalah tanggung jawab sosial organisasi bagian manajemen sumber daya manusia. Ancaman terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta potensi dari dampak negatife yang bisa saja timbul dan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang menjadi kewajiban serta tugas manajemen sumber daya manusia.

2) Tujuan Organisasi

Organisasi akan memiliki tingkat efektifitas yang tinggi jika sasaran formal disusun dengan baik. Tujuannya adalah untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan serta mengakui peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan ini sering disebut sebagai tujuan objektif. Menjaga kontribusi sumber daya manusia di setiap sektor dalam organisasi Perusahaan adalah tujuan fungsional dari manajemen sumber daya manusia. Kontribusi yang maksimal diberikan untuk keberlanjutan perusahaan dengan merawat sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dengan baik.

4) Tujuan Pribadi atau Individual

Tujuan manajemen sumber daya manusia diberi wewenang untuk memperhatikan tujuan pribadi atau individu dalam Perusahaan. Hal ini penting karena tujuan pribadi atau individu harus sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga mempermudah pencapaian tujuan. Tujuan pribadi karyawan dapat dimanfaatkan oleh Perusahaan untuk meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya akan mendorong kontribusi maksimal bagi Perusahaan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Faktor-faktor internal mencakup berbagai hambatan yang ada dalam organisasi itu sendiri, seperti rencana strategis, anggaran, perkiraan produksi dan penjualan, ekspansi usaha atau kegiatan baru, serta struktur organisasi dalam pembagian tugas. Selain itu, faktor-faktor internal juga dapat dibagi berdasarkan sistemnya, seperti sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, sistem pemasaran dan pasar, serta sistem manajemen operasional.
2. Faktor-faktor eksternal meliputi berbagai elemen yang pertumbuhan dan perkembangannya berbeda di luar kendali organisasi, yang mencakup kondisi ekonomi, sosial-budaya, politik, regulasi, serta perkembangan teknologi.

3. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam buku (Khaeruman et al., 2021), kinerja berasal dari istilah “*job performance*”. Kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja atau prestasi yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu periode waktu tertentu. Hasil kerja ini mencakup baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Menurut Hasibuan, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang dilakukan dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja juga diukur berdasarkan tingkat pencapaian tujuan yang harus diraih oleh seorang pegawai / karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Secara konsep, kinerja dapat dilihat dari dua perspektif utama, yaitu kinerja perorangan dan kinerja kolektif organisasi. Kinerja perorangan mengacu pada hasil yang dicapai oleh seseorang dalam lingkungan organisasi, sementara kinerja kolektif organisasi mencerminkan keseluruhan hasil yang diperoleh dari kontribusi seluruh elemen dalam organisasi tersebut. Kinerja perorangan dan kinerja kolektif organisasi tidak bisa dipisahkan karena saling terikat. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kontribusi yang diberikan oleh masing-masing individu di dalamnya.

Kinerja perorangan dalam suatu organisasi berkaitan dengan cara seorang karyawan menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Berbagai faktor seperti keahlian, pengalaman, dorongan, serta usaha yang dilakukan oleh tiap individu dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Kinerja perorangan ini menjadi dasar yang mendukung keberhasilan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa adanya kontribusi optimal dari setiap pegawai, sangat sulit bagi organisasi untuk meraih tujuan besar yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam periode waktu tertentu, mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan. Seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara dan Hasibuan, kinerja tidak hanya mengukur hasil akhir tetapi juga melihat proses pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Konsep kinerja memiliki dua dimensi yang terkait yaitu kinerja individual dan kinerja organisasi. Kinerja individual mencerminkan bagaimana seorang karyawan melaksanakan tugasnya, sedangkan kinerja organisasi merupakan akumulasi dan kontribusi seluruh individu dalam organisasi tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada dua (2) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang sehat adalah seseorang yang dapat menjaga keseimbangan yang baik antara aspek mental dan fisik. Hubungan yang seimbang antara pikiran dan tubuh ini sangat vital karena keduanya saling mendukung untuk mencapai kesejahteraan secara menyeluruh. Orang yang memiliki keseimbangan ini biasanya lebih stabil baik secara emosional maupun fisik, sehingga lebih mudah menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupan sehari-hari. Keseimbangan tersebut juga memungkinkan seseorang untuk mengelola tekanan dengan lebih efektif serta menjaga kondisi mental dan fisik yang sehat, yang akhirnya meningkatkan kualitas hidup mereka.

2. Faktor Lingkungan

Suasana kerja yang mendukung memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian kinerja individu dalam suatu organisasi. Beberapa elemen dalam lingkungan kerja seperti penjelasan tugas yang jelas, kewenangan yang tepat, dan sasaran kerja yang menantang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan mencapai hasil yang maksimal. Penjelasan tugas yang terperinci membantu pegawai untuk memahami tanggung jawab dan ekspektasi yang diinginkan, sementara kewenangan yang cukup memberi mereka kebebasan untuk membuat keputusan dalam menjalankan tugas. Selain itu, adanya sasaran yang menantang akan mendorong individu

untuk berusaha lebih keras dan berinovasi, karena mereka merasa terdorong untuk meraih hasil yang lebih baik

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) dalam buku (Khaeruman et al., 2021), antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang di hasilkan, yang dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah siklus aktivitas yang telah di selesaikan. Pengukuran kuantitas pada pegawai atau karyawan berfokus pada banyaknya pekerjaan yang berhasil diselesaikan,

2. Kualitas

Kualitas merupakan kepatuhan terhadap prosedur, disiplin, dan dedikasi. Ini mengacu pada sejauh mana hasil kerja memenuhi tujuan yang diinginkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja pada pegawai atau karyawan diukur berdasarkan mutu pekerjaan yang di hasilkan serta tingkatan kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas, yang mencerminkan keterampilan dalam kemampuan individu.

3. Kerjasama

Kemampuan berkolaborasi merujuk pada kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk bekerja sama dengan rekan-rekannya dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal dan efisien.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Notoatmodjo dalam penelitian (Ariska et al., 2024), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai. Lingkungan yang tidak mendukung atau kurang baik dapat menjadi beban tambahan bagi pegawai, yang pada gilirannya dapat mengurangi efisiensi dan kualitas kerja mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang sangat sehat dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai, menciptakan suasana yang lebih produktif, serta termotivasi untuk memberikan hasil yang baik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka.

Menurut Serdamayanti dalam penelitian (Risman, 2024) lingkungan kerja merujuk pada tempat dimana pegawai melakukan segala pekerjaan yang dibebankan kepada mereka setiap harinya, yang mencakup berbagai aspek fisik, sosial, dan mental di sekitar mereka saat waktu bekerja. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung sangat berperan dalam menciptakan suasana yang memungkinkan pegawai untuk berfungsi secara maksimal. Ketika lingkungan kerja dirancang dengan tepat, mulai dari fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang baik, hingga komunikasi yang terbuka dan jelas, maka pegawai akan merasa lebih aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan mereka. Rasa aman dan kenyamanan ini tidak hanya terkait dengan aspek fisik, tetapi juga meliputi keadaan psikologis yang

membentuk suasana saling menghargai dan mendukung antar sesama pegawai.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif memiliki dampak besar dalam meningkatkan semangat dan efisiensi kerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan di berikan kesempatan untuk berkembang dalam suasana yang mendukung, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Aspek seperti pengakuan atas pencapaian kerja, kesempatan untuk bekerja dalam tim, dan adanya peluang untuk mengembangkan karir, semua menjadi bagian penting dari lingkungan kerja yang kondusif. Semua elemen ini mendukung peningkatan kualitas kerja, pengurangan tingkat stress, dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif (Risman, 2024).

Lingkungan Kerja adalah seluruh kondisi dan suasana di tempat kerja yang mencakup hubungan antarpegawai, fasilitas yang tersedia, budaya kerja, hingga cara pimpinan memperlakukan bawahannya, yang semuanya secara langsung mempengaruhi semangat, kenyamanan, dan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Lingkungan Kerja yang baik tidak hanya ditandai dengan tempat yang bersih dan rapi, tetapi juga dengan adanya komunikasi yang sehat, kerja sama tim yang solid, serta rasa saling menghargai antarindividu. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal, loyal terhadap instansi, dan

mampu memberikan kinerja terbaik yang pada akhirnya akan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi dalam penelitian (Risman, 2024) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan Fisik

- 1) Desain ruang kerja yang mencakup pengaturan dan penyusunan peralatan kerja secara efisien, kenyamanan, serta penampilan pegawai, bersama dengan penempatan peralatan dan kelayakan ruang memadai, memiliki dampak yang signifikan terhadap kenyamanan dan cara kerja pegawai.
- 2) Desain pekerjaan yang mencakup alat kerja dan prosedur atau metode yang digunakan, jika peralatan kerja tidak sesuai dengan tugas yang dilakukan, dapat berdampak negatif pada kesehatan dan hasil kerja pegawai.
- 3) Lingkungan kerja termasuk faktor pencahayaan dan tingkat kebisingan, sangat mempengaruhi kenyamanan pekerja saat bekerja. Aliran udara, serta pencahayaan yang sesuai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
- 4) Tingkat privasi atau akustik, pada jenis pekerjaan tertentu di lingkungan kerja, memerlukan ruang yang dapat memberikan privasi bagi pegawai. Privasi disini berarti “kebebasan individu”

terkait dengan hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompoknya. Privasi visual berkaitan dengan kebebasan dari pandangan orang lain, sementara privasi akustik berhubungan dengan kebebasan dari gangguan suara atau pendengaran.

2. Pengaruh Lingkungan Psikis

- 1) Beban kerja yang terlalu berat, dengan banyaknya tugas dan batas waktu yang ketat atau mendesak, dapat menimbulkan tekanan dan stress pada pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas hasil kerja yang kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang tidak cukup dan tidak efisien dapat berakibat pada munculnya masalah lain seperti ketidak stabilan situasi kerja dan kurangnya apresiasi mengenai hasil kerja yang diberikan.
- 3) Kekecewaan atau frustrasi bisa berdampak negative dalam melakukan usaha untuk mencapai tujuan. Contoh nya, ketika ekspektasi organisasi tidak sejalan dengan harapan pegawai, maka jika situasi ini masih terus berlanjut, hal ini dapat berdampak pada ketidakpuasan dan kekecewaan bagi pegawai.
- 4) Berbagai perubahan yang terjadi di tempat kerja, seperti perubahan tugas, struktur organisasi, dan kondisi lingkungan kerja termasuk pergantian kepemimpinan, dapat berdampak pada cara seseorang menjalankan pekerjaannya.

5) Konflik antar individu dan kelompok muncul ketika kedua pihak memiliki tujuan serupa dan bersaing untuk mencapainya. Konflik semacam ini dapat memberikan dampak negative, seperti memicu ketegangan dan komunikasi, menurunnya rasa kebersamaan, dan Kerjasama yang kurang baik. Namun, disisi lain dampak positifnya perselisihan di tempat kerja, seperti persaingan sehat, perbedaan status, dan variasi hubungan antar pribadi.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Suyonto dalam penelitian (Ulfa Ferliani et al., 2022), menjelaskan bahwa ada tiga indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai saat menjalankan tugas atau pekerjaan yang diterima.

2. Perlengkapan Kerja

Mencakup fasilitas berupa alat-alat kerja, perlengkapan yang digunakan dalam pekerjaan, serta fasilitas sosial yang tersedia.

3. Interaksi Pegawai

Melibatkan hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan dalam lingkungan kerja.

5. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo dalam penelitian (Ariska et al., 2024), kepuasan kerja adalah faktor krusial yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas pegawai, karena setiap orang yang bekerja berharap mendapat pengakuan atas usaha dan hasil kerjanya. Kepuasan ini tidak hanya di pengaruhi oleh besarnya gaji, tetapi juga oleh atmosfer tempat kerja, hubungan dengan rekan sejawat, penghargaan yang diberikan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Semakin banyak elemen pekerjaan yang memenuhi ekapetasi individu, seperti tugas yang sesuai dengan keahlian, peluang pengembangan diri melalui pelatihan, fleksibilitas waktu, serta dukungan dari atasan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dapat dirasakan. dari atasan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dapat dirasakan. Sedangkan Handoko dalam penelitian (Hayati, Zaharani ; Pktapiana, Dilla ; Siahaan, 2024) Kepuasan kerja merujuk pada perasaan yang dirasakan pegawai, baik itu positif maupun negatif, terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai merasa puas atau tidak dengan tugas-tugas yang diembannya serta kondisi di tempat kerjanya.

Sementara Menurut Robbins dalam penelitian (Sri Indira Hartawati, 2023), kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh sejumlah elemen, seperti interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kebijakan

organisasi, serta kondisi tempat kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya akan menunjukkan sikap positif, lebih termotivasi, lebih berkomitmen, dan merasa dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan hubungan yang lebih harmonis di tempat kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan sikap negatif, menurunkan motivasi, meningkatkan stres, dan bahkan memicu keinginan untuk berpindah tempat kerja, yang berdampak pada turunnya produktivitas dan terganggunya hubungan di dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guna menciptakan lingkungan yang dapat mendukung kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting tidak hanya dalam mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga dalam bentuk budaya kerja yang sehat di dalam organisasi. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar kepada organisasi, yang dapat menurunkan tingkat pergantian pegawai dan meningkatkan kekompakan tim. Kepuasan kerja yang tinggi juga berpengaruh pada cara pegawai menghadapi tantangan dan tekanan yang ada di tempat kerja. Selain itu, tingkat kepuasan yang tinggi juga dapat mendorong Kerjasama yang lebih erat antar tim, memperkuat rasa saling percaya, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif

dan harmonis yang akhirnya berdampak pada kepuasan pegawai dalam bekerja.

Kepuasan Kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan seseorang ketika pekerjaannya memberikan makna, apresiasi, dan mendorong perkembangan diri pegawai. Kepuasan ini tidak hanya ditentukan oleh imbalan finansial seperti gaji atau bonus, tetapi juga dari rasa dihormati, hubungan baik dengan rekan, dan atasan, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan kesempatan untuk tumbuh secara mandiri.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Pemberian imbalan yang adil

Kepuasan kerja akan tercapai jika imbalan seperti gaji, bonus, atau tunjangan dirasakan setara dengan upaya, kemampuan, dan kontribusi pegawai terhadap suatu organisasi.

2. Tugas yang menarik

Pekerjaan yang sesuai dengan minat, keahlian, dan bakat pegawai dapat meningkatkan kepuasan karena mereka merasa lebih nyaman dan tertantang secara positif.

3. Peluang untuk pengembangan diri

Adanya kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, jenjang karir, dan promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Suasana kerja yang mendukung

Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik seperti fasilitas dan keamanan maupun sosial seperti hubungan antar pegawai, dapat meningkatkan perasaan puas pegawai.

5. Kepemimpinan yang baik

Pemimpin yang mampu memotivasi, bersikap adil, dan mendukung pegawai dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga pegawai merasa dihargai.

6. Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian

Jika pekerjaan sesuai dengan nilai, karakter, dan ekspansi pegawai, mereka akan merasa lebih puas dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sule dan Priansa dalam penelitian (Jahidah Islamy, 2019), ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu sebbagai berikut :

1. Gaji

Salah satu faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja adalah sejauh mana pegawai merasa puas dengan imbalan yang diterima, seperti gaji pokok, bonus, dan tunjangan lainnya. Gaji yang di anggap

adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan oleh pegawai sering menjadi elemen penting dalam tingkat kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

2. Promosi

Kepuasan kerja pegawai bisa dipengaruhi oleh peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau perkembangan karir. Promosi yang transparan dan adil akan memberikan rasa penghargaan terhadap upaya dan kontribusi yang telah diberikan pegawai.

3. Supervise

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh bagaimana atasan mengelola dan memimpin tim. Pengawasan yang adil, bijaksana, dan penuh dukungan dapat memperbaiki tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka.

4. Penghargaan

Pengakuan atas kinerja atau pencapaian pegawai, baik itu dalam bentuk penghargaan formal, hadiah materi, atau sekedar ucapan terima kasih, meningkatkan perasaan dihargai dan mendorong mereka untuk memberikan hasil yang lebih baik.

5. Prosedur dan Peraturan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana prosedur dan peraturan dalam organisasi diterapkan dengan jelas dan adil. Ketika prosedur berjalan transparan dan peraturan tidak memberatkan, hal ini dapat menciptakan rasa keadilan serta kenyamanan sebagai pegawai.

6. Rekan Kerja

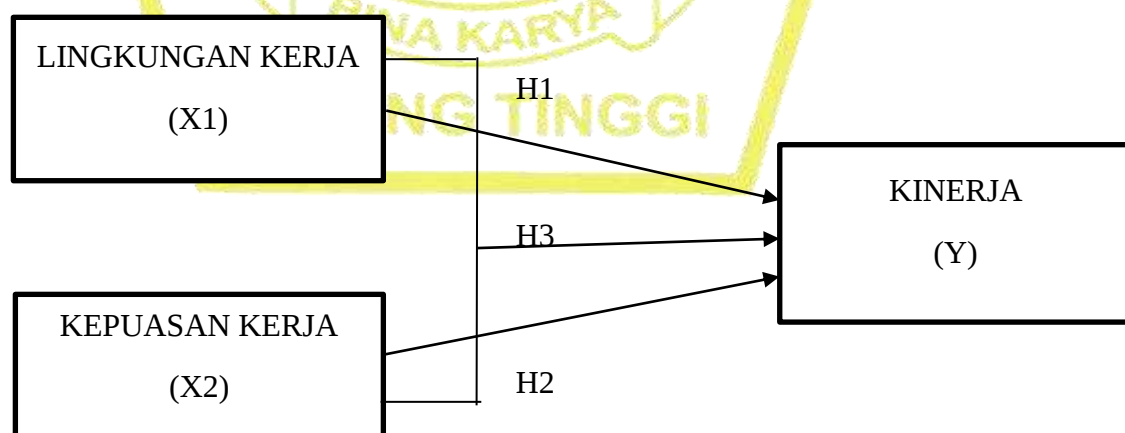
Interaksi sosial dengan sesama rekan kerja juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Ketika rekan kerja saling mendukung, bekerja sama secara efektif, dan menciptakan lingkungan yang positif, pegawai cenderung merasa lebih puas.

7. Komunikasi

Interaksi yang efektif antar pegawai dan atasan, serta antar sesama rekan kerja, sangat vital. Komunikasi yang transparan dan lancar membantu memperjelas pemahaman, mengurangi perselisihan, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu rangkaian konsep yang disusun secara terstruktur untuk menggambarkan keterkaitan antar variabel dalam penelitian. Kerangka ini berfungsi untuk memberikan penjelasan yang jelas mengenai fokus penelitian dan cara variabel tersebut saling berhubungan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung kinerja pegawai yang maksimal. Di instansi pemerintah seperti Dinas Pertanian Dan Perkebunan (Distanbun) Kabupaten Batu Bara, tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana pegawai memandang kondisi tempat kerja, sistem penghargaan yang diterapkan, beban tugas yang diterima, interaksi dengan atasan dan rekan sejawat, serta peluang untuk berkembang secara profesional. Ketika kepuasan kerja berada pada tingkat yang tinggi, hal ini cenderung mendorong pegawai untuk bersikap lebih loyal, meningkatkan kedisiplinan, dan memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian (Kherera, 2024), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja P3dn (Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri) Kementerian Perindustrian. Hasil penelitiannya adalah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Unit Kerja P3dn Kementerian Perindustrian.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja berperan besar dalam memengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas pegawai, khususnya di lingkungan instansi pemerintah seperti Dinas Pertanian Dan Perkebunan (Distanbun) Kabupaten Batu Bara. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif tidak hanya memberikan

kenyamanan secara fisik, tetapi juga berdampak pada kondisi psikologis pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan penelitian (Kherera, 2024), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja P3dn (Peningkatan, Penggunaan Produk Dalam Negri) Kementerian Perindustrian. Hasil penelitiannya adalah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Unit Kerja P3dn Kementerian Perindustrian.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, baik di bidang swasta maupun pemerintahan. Berbagai faktor internal, seperti lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja, sangat berpengaruh terhadap kinerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan kondisi yang ideal bagi pegawai untuk memberikan performa terbaiknya. Selain itu, kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga memiliki peran signifikan dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, serta komitmen dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Berdasarkan Penelitian (Kherera, 2024), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja P3dn (Peningkatan, Penggunaan Produk Dalam Negri) Kementerian Perindustrian hasil Penelitiannya adalah Lingkungan Kerja dan kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kerja P3dn Kementerian Perindustrian.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam buku (Sugiyono, 2020), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian , dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara
3. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif . Menurut Sugiyono dalam buku (Sugiyono, 2021), metode kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu. Teknik pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah replikasi. Menurut Sugiyono (2021) dalam buku (Sugiyono, 2021), adalah jenis penelitian yang dapat menggunakan variabel atau indikator yang sama dengan penelitian sebelumnya, namun pendekatan yang berbeda, baik dari sample, waktu penelitian, atau tempat penelitian. Replikasi ini dilakukan pada penelitian yang dilakukan (Nurul Fitria Yulita et al., 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Dompu”. Dengan judul replikasi penelitian kami “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara”.

C. Lokasi Penelitian Dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara, bertempat di Indrapura, Jln. H. Barus Siregar, Desa Tanjung Mulia, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara.

2. Periode Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada pegawai Dinas pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Waktu yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Desember tahun 2024 sampai Juni 2025.

D. Populasi Dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2021) dalam buku (Sugiyono, 2021), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, lalu ditarik melalui kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai di bidang penyuluhan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara yaitu sebanyak 55 orang.

2. Teknik Pengambilan Sample

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2021), Menjelaskan bahwa ketika sampel bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi nya besar maka peneliti bisa diambil dari populasi. Dengan jumlah populasi

yang kurang dari 100 maka teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sample dengan jumlah sebanyak 55 pegawai di bagian penyuluhan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2021), Teknik *sampling* adalah metode yang digunakan untuk memilih sample dari populasi yang lebih besar guna mendapatkan data yang representatif. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan ialah teknik *nonprobability sampling*, dengan teknik yang di pilih yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono , Teknik *sampling* jenuh adalah teknik apabila seluruh populasi di jadikan sample. Maka penelitian ini memutuskan untuk menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100, atau relatife kecil.

E. Sumber Data

Sumber data dapat di bedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data skunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono dalam buku (Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, 2020), “ sumber primer merupakan sumber data yg langsung diberikan kepada pengumpul data”. Sumber data primer bisa saja berupa opini subjek (orang) secara perorangan atau kelompok, hasil dari pengamatan (observasi) terhadap benda fisik, kejadian

atau pada kegiatan yang peneliti peroleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara apapun). Data primer dalam penelitian ini berasal dari Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara dan kuesioner yang di sebarakan kepada Tenaga Honorer di Kantor Badan Pendapatan daerah Kabupaten Batu Bara.

2. Data Skunder

Menurut Sugiyono dalam buku (Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, 2020), data skunder merupakan data yang tidak diberikan langsung kepada pengumpul data, melainkan melalui sumber-sumber yang sudah di tentukan. Data ini dibutuhkan untuk mendukung data primer, melalui informasi bahan Pustaka, literatur, penelitian terdahulu, dan buku.

F. Metode Pengumpulan data

Karena data yang di gunakan adalah data primer, maka metode pengumpulan datanya yaitu, sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut sugiyono (Sugiyono, 2021), wawancara merupakan sesi tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih secara langsung untuk memberikan informasi terkait data yang dibutuhkan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2021), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket (kuesioner) yang didalamnya terdapat serangkaian pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden memberikan respon terhadap pertanyaan yang terdapat dalam angket. Dalam kuesioner ini akan menggunakan bentuk pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai pilihan jawaban, sehingga responden dapat memilih dari salah satu jawaban tersebut.

Tabel 3.1
Skala Likert

Pernyataan	Pengertian	Skor penilaian
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber (Sugiyono 2021)

G. Definisi Oprasional Variabel

Oprasional variabel merupakan panduan untuk peneliti membuat kuesioner untuk memperoleh data yang akurat dari responden. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel pokok yaitu Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Definisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Definsi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja berasal dari istilah “Job Performance”. Kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja atau prestasi yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu periode waktu tertentu. Mangkunegara dalam (Khaeruman et al., 2021)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama (Khaeruman et al., 2021)	Likert
2	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merujuk pada tempat dimana pegawai melakukan segala pekerjaan yang dibebankan kepada mereka setiap harinya, yang mencakup berbagai aspek fisik, sosial, dan mental di sekitar mereka saat waktu bekerja. Serdamayanti dalam (Risman, 2024)	1. Suasana kerja 2. Perlengkapan 3. Interaksi (Ulfa Ferliani et al., 2022)	Likert
3	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah faktor krusial yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas	1. Gaji 2. Promosi 3. Supervise 4. Penghargaan 5. Prosedur dan Perturan Kerja	Likert

No	Variabel	Definsi	Indikator	Skala Ukur
		pegawai, karena setiap orang yang bekerja berharap mendapat pengakuan atas usaha dan hasil kerjanya. Kepuasan ini tidak hanya di pengaruhi oleh besarnya gaji, tetapi juga oleh atmosfer tempat kerja, hubungan dengan rekan sejawat, penghargaan yang diberikan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Wibowo dalam (Ariska et al., 2024)	6. Rekan kerja 7. Komunikasi (Jahidah Islamy, 2019)	

H. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (Sanaky, 2021) “uji validitas sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur (kuesioner) yang digunakan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r

tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5% Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid dan begitu sebaliknya.

b. Uji Realibilitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (Sanaky, 2021), “Uji Reabilitas merupakan alat pengumpulan data untuk memperoleh informasi di lapangan dengan sebenarnya, yang disusun dalam bentuk kuesioner yang berkaitan dengan variabel”. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika $\alpha > 0,70$ maka realibel dan sebaliknya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghodzali (Loindong et al., 2023), Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa distribusi data yang berkaitan dengan variabel didalam penelitian. Data yang layak dan baik digunakan dalam melakukan penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Maka, pengambilan keputusan yaitu “Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal, namun jika data $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Duli (Nafiudin et al., 2021), “Uji Multikolinieritas di butuhkan untuk mendeteksi adanya keterkaitan antara variabel bebas dalam satu model”. Keterkaitan antara variabel bebas akan menyebabkan kolerasi yang kuat. Selain itu, uji ini bertujuan untuk menghindari kesalahan dalam memutuskan keputusan yang dipilih terkait dampak masing-

masing variabel independent dan variabel dependent secara terpisah. Untuk memudahkan dalam perhitungan statistik, penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Dasar pelaksanaan uji multikolinieritas pada data sebagai berikut :

- a) Multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, Jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinearitasnya masih dapat di toleransi, dan
- b) Nilai Tolerance $> 0,1$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manurut Duli (Nafiudin et al., 2021), “Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan pada varians residul satu pengamatan atau pada pengamatan lainnya. Jika varians residul antar pengamatan tetap, maka kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika terdapat perbedaan varians, maka disebut heteroskedistisitas. Untuk mempermudah dalam pengelolaan statistik, maka pada penelitian ini digunakan aplikasi SPSS. Dasar dalam memutuskan pilihan untuk uji heteroskedatisitas sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk memenguji hipotetsis, akan digunakan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik. Pemilihan metode analisis regresi linera berganda didasarkan pada tujuannya untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependent (variabel terikat) dan dua atau lebih variabel independent (variabel bebas). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 b_1b_2 : Koefisien Regresi
 X_1 : Lingkungan Kerja
 X_2 : Kepuasan Kerja
 e : Error

4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependent. Nilai R² berada dalam rentan 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependent Y.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Persial)

Menurut (RitaIntan, 2022), suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikani koefisien regreasi secara individu dalam model regresi. Fungsi utama dari uji t adalah untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel independent, seperti X_1 dan X_2 , memberikan pengaruh

yang signifikan terhadap variabel dependent (Y) secara terpisah. Kriteria uji t (Uji Persial) dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara persial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika dilihat dari nilai signifikasinya :
 - a) Jika angka sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima
 - b) Jika angka sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak

b. Uji Statistik (uji F)

Uji statistik F pada prinsipnya digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel dependen. Penguji ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Langkah-langkah dalam prosedur Uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya :

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y
- 2) Pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F yang diperoleh. Jika nilai F lebih besar dari 4, maka H_0 di tolak pada tingkat kepercayaan 5%, yang artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independent

secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.



DAFTAR PUSTAKA

- Ariska, E., Mulyadi, M., Zalikha, Z., & Yusuf, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD BMC Bireuen. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 896–903. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i2.842>
- Asir, M. (2022). *E-Book MANAJEMEN SDM* (Issue December).
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hayati, Zaharani ; Pktapiana, Dilla ; Siahaan, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi). *Management And Business Progress*, 3, 186–197.
- Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kherera, C. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja P3dn (Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri) Kementerian Perindustrian*. 1(3), 186–197.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://doi.org/10.31237/osf.io/yvypue>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Luthfi Umamul Husna, B. P. P. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club*

Yogyakarta : hal 21. 2, 19–28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

Marthadinata, S., & Ritonga, J. (2024). Pengaruh Social Media Instagram dan Citra Merek Terhadap Keputusan Jobseeker Menggunakan Jasa Outsourcing Pada PT Telexindo Bizmart. *KARIR: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 1–14.

Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19. *Sains Manajemen*, 7(2), 155–167.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.4139>

Nurul Fitria Yulita, Thatok Asmony, & Djoko Suprayetno. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Dompu. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 01–18.
<https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2289>

Risman. (2024). *Peranan Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Fakultas Sains Dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
<https://ejournal.kompetif.com/index.php/bisniskompetif/article/view/1942>

RitaIntan, P. W. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (PENERBAD) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12.
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/862>

Rusdin, T. (2023). *Pengantar Manajemen (konsep dan aplikasi)* (Efitra (ed.); cetakan pe). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>

Sri Indira Hartawati. (2023). Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 1(1), 32–38.
<https://doi.org/10.54066/jupendis-itb.v1i1.76>

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA Bandung.

Ulfa Ferliani, S., Hidayati, F., & Lastiti, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jap*, 5(7), 435–440.

Zamili, E., Manao, A., & Waoma, S. (2021). Pengaruh Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Jurnah Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 157–169. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/285>

