
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE

Hartati

Akademi Sekretari Manajemen Amsir

e-mail: hartati.asm@gmail.com

Megawati Beddu

Akademi Sekretari Manajemen Amsir

Email: megawatibeddu77@gmail.com

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of job satisfaction and work environment on employee performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of Parepare City. Data collection techniques in this study were interviews, questionnaires, and observation. The population in this study amounted to 32 employees at the Office of Youth, Sports, and Tourism of Parepare City. The sampling technique in this research is saturated sampling. The sample in this study were 28 permanent employees and 4 non-permanent employees) at the Youth, Sports, and Tourism Office of Parepare City. The results showed that job satisfaction had a positive and insignificant effect on performance with a regression coefficient value of 0.340 and a probability value of $0.037 > 0.005$. Partially job satisfaction also affects performance in terms of the t-count value of $2.189 > t\text{-table } 2.045$. The work environment has a positive and significant effect on performance with a regression coefficient value of 0.554 and a probability value of $0.003 < 0.005$. Partially, the work environment also affects performance in terms of the t-count value of $3.226 > t\text{-table } 2.045$. Job Satisfaction and Work Environment simultaneously affect performance as seen from the calculated F value of $10,797 > F\text{ table } 3,32$.

Keywords: *Job Satisfaction and Work Environment Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling Jenuh. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai tetap 28 orang dan 4 orang pegawai tidak tetap) Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,340 dan nilai probabilitas sebesar $0,037 > 0,005$. Secara parsial kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja ditinjau dari nilai t hitung sebesar $2,189 > t\text{ tabel } 2,045$. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,554 dan nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,005$. Secara parsial lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja ditinjau dari nilai t hitung sebesar $3,226 > t\text{ tabel } 2,045$. Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari nilai F hitung sebesar $10,797 > F\text{ tabel } 3,32$.

kata kunci : Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja Kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Dinas Kepemudaan ,olahraga dan Pariwisata merupakan instansi pemerintah yang senantiasa dituntut memiliki dan mempersiapkan sumber daya handal dan professional untuk meningkatkan kualitas pelayan public melalui pengembangan SDM dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. (Rizal Nabawi :2019)

Demi kelancaran tugas dari pegawai Dinas Kepemudaan,Olah raga dan Pariwisata kota Parepare,maka perlu lingkungan kerja yang baik serta kondusif,penataan tata ruang yang baik dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memberikan rasa aman,nyaman bagi pegawai dalam bekerja secara optimal disetiap hari. Mardiana (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kerja sehari-hari.

Pada Kantor dinas Kepemudaan,oleha raga dan Pariwisata kota Parepareditemukan beberapa ruang yang penataan penataan,dokumen kerja yang kurang rapi sehingga menyulitkan pegawai ketika harus mencari dokumen karena membutuhkan waktu yang begitu lama membongkar dan membuka dokumen,tata letak meja dan kursi pegawai yang kurang efesien yang

menjadi pemicu bagi pegawai untuk lebih banyak menghabiskan waktu mengobrol,bercanda, bermain Hp daripada bekerja untuk menghilangkan rasa jenuh . Selain daripada lingkungan kerja,kepuasan kerja juga merupaka hal yang sangat urgent untuk diperhatikan pada kantor Dinas Kepemudaan, Olah raga dan Pariwisata kota Parepare dimana kepuasan kerja merupakan suatu penilaian,perasan atau sikap seorang pegawai terhadap pekrjaannya dan berhubungan dengan lingkungankerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.Koesmono (Rizal Nabawi :2019).

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor dinas Kepemudaan,oleha raga dan Pariwisata kota Parepare , terkait tentang kepuasan kerja pegawai adalah ditemukannya bahwa (1)beban kerja yang berlebihan kepada pegawai menyebabkan pegawai tidak efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena secara fisik beban kerja berlebihan telah menyebabkan sangat kelelahan .(2) Penempatan pemberian tanggung jawab pekerjaan terhadap pegawai dikantor Dinas Kepemudaan,Olah raga dan Pariwisata Kota Parepare masih ada yang tidak sesuai dengan keahlian dan skill yang dimiliki sehingga pegawai dalam bekerja terkesan lambat,sedikit aga malas bekerja dan kurang professional dalam menyelesaikan pekerejaan yang diberikan. Akibatnya berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas pentingnya kinerja pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul :

“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

Robbins (2008) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjarang yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjarang yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

2.2 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja dapat diukur melalui:

1. Suasana Kerja

Didunia kerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tidak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerjaapun dijamin akan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali mencuat karena adanya interaksi yang bagus dengan

rekan kerja. Apalagi saat ini penilaian kinerja tidak hanya melalui karena kecerdasan dan ketrampilan sebagai individu. Kemampuan bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan penting. Bahkan karyawan biasanya dapat mentolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

2. Hubungan dengan rekan sekerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar karyawan adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

3. Tersedianya fasilitas bekerja

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, training, upgrade skill, memutasi karyawan ke divisi baru atau bahkan memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor pencahayaan yang cukup).

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. (Mankunegara :2009)

Menurut Y Suhartini (2015) Kinerja Karyawan merupakan ungkapan hasil kerja yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam menghasilkan sesuatu, yang diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kuantitas keluaran yang dapat dicapai,
- 2) kualitas keluaran yang dihasilkan,
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan,
- 4) Kepemimpinan.

Sementara menurut Agus Darma (2004), mengatakan bahwa pengukuran kinerja kerja mempertimbangkan beberapa hal yaitu :

- 1) kuantitas, yaitu jumlah yang harus dicapai dari proses atau pelaksanaan kegiatan,
- 2) kualitas merupakan mutu yang harus dihasilkan,
- 3) ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear dengan bantuan program lunak SPSS. Melalui pengumpulan data kuesioner sebanyak 32 orang pegawai kantor Dinas Kepemudaan, Olah raga dan Pariwisata kota Parepare.

3.1 Uji Validasi Instrumen

Pengambilan keputusan uji validitas dalam penelitian ini berdasar

pada nilai korelasi yaitu dengan uji *moment product correlation* atau lebih dikenal dengan nama *pearson correlation* (r hitung) dengan bantuan aplikasi SPSS 20. Denga kriteria sebagai berikut :

- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid
- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka item dinyatakan valid

3.2 Uji Reabilitas

Arikunto,(2006: 178).

Menyatakan bahwa Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid Jika $\alpha > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23.

3.3 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila signifikan t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Ghozali (Ratmana Setiyadi, 2018).Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel 0,05.
2. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga

dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai *Adjusted R²* mempunyai interval antara 0 dan 1, Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variabel dependen

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Analisis Uji Validitas

Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Hasil uji validasi pada variable lingkungan kerja, Kepuasan Kerja pada bkinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5. Uji Validitas Variabel

| Variabel | Item | Korelasi Item Total | R Kritis | Keterangan |
|----------------------|------|---------------------|----------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 1 | 640 | 0,316 | Valid |
| | 2 | 620 | 0,316 | Valid |
| | 3 | 764 | 0,316 | Valid |
| | 4 | 778 | 0,316 | Valid |
| | 5 | 658 | 0,316 | Valid |
| | 6 | 681 | 0,316 | Valid |
| Lingkunga Kerja (X1) | 1 | 459 | 0,316 | Valid |
| | 2 | 572 | 0,316 | Valid |
| | 3 | 653 | 0,316 | Valid |
| | 4 | 709 | 0,316 | Valid |
| | 5 | 635 | 0,316 | Valid |
| | 6 | 426 | | |
| Kepuasan Kerja (X2) | 1 | 755 | 0,316 | Valid |
| | 2 | 773 | 0,316 | Valid |
| | 3 | 623 | 0,316 | Valid |
| | 4 | 546 | 0,316 | Valid |
| | 5 | 659 | 0,316 | Valid |
| | 6 | 492 | 0,316 | Valid |

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Berdasarkan tabel , maka diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,316sehingga seluruh pernyataan pada variable X1,X2 dan Y yaitu lingkungan kerja ,kepuasan kerja dan kinerja kerja dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan tingkat

keandalan cronbach alpha (Hair *et all*, 2010:125) sebagai berikut:

- 0.0 - 0.20 = Kurang Andal
- >0.20 - 0.40 = Agak Andal
- >0.40 - 0.60 = Cukup Andal
- >0.60 - 0.80 = Andal
- >0.80 - 1.00 = Sangat Andal

Tabel. 6.Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|----------------|-------------|
| Kepuasan Kerja (X ₁) | 0,719 | Andal |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | 0,589 | Cukup Andal |
| Kinerja (Y) | 0,775 | Andal |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat variabel kepuasan kerja (X₁) nilai cronbach alpha sebesar 0,719 termasuk dalam kategori reliabel. Variabel lingkungan kerja (X₂) nilai cronbach alpha sebesar 0,589 termasuk dalam kategori reliabilitas yang sedang. Serta variable kinerja (Y) nilai cronbach alpha

sebesar 0,775 termasuk dalam kategori reliabel.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.602 | 5.015 | | .519 | .608 |
| 1 KEPUASAN KERJA | .340 | .155 | .323 | 2.189 | .037 |
| LINGKUNGAN KERJA | .554 | .172 | .477 | 3.226 | .003 |

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas, dapat dilihat persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh Kepuasan kerja(X₁) dan Lingkungan kerja(X₂) terhadap kinerja (Y), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,602 + 0,340 X_1 + 0,554 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 2,602 artinya apabila kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai nilainya adalah 2,602.

2. Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,340. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari Kepuasan Kerja. Berdasarkan perhitungan SPSS diatas, nilai probabilitas Kepuasan Kerja sebesar 0,037 sehingga probabilitas > 0,005 (0,037 > 0,005), artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,554. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari Lingkungan Kerja. Berdasarkan perhitungan SPSS diatas, nilai probabilitas Kepuasan Kerja sebesar 0,003 sehingga probabilitas < 0,005 (0,003 < 0,005), artinya ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dari masing-masing variable menentukan t tabel, dengan taraf signifikansi (α) adalah 5% (0.05) dengan uji 2 arah, jumlah responden (n) sebanyak 32 dan jumlah variable independen (k) adalah 2 variabel, dan *degree of freedom* yaitu dengan rumus $df = n-k-1$, $32-2-1=29$. Maka didapat nilai t tabel sebesar 2,045. Yang selanjutnya dibandingkan antara t hitung dengan t tabel sebagai berikut:

- Jika t hitung \leq t tabel (2,045), maka H_0 diterima
- Jika t hitung $>$ t tabel (2,045) maka H_0 ditolak

Tabel. 8. Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.602 | 5.015 | | .519 | .608 |
| 1 KEPUASAN KERJA | .340 | .155 | .323 | 2.189 | .037 |
| LINGKUNGAN KERJA | .554 | .172 | .477 | 3.226 | .003 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa t hitung untuk variabel X_1 (kepuasan kerja) sebesar 2,189 > t tabel 2,045 menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Sedangkan t hitung untuk variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar 3,226 > t tabel 2,045 menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti lingkungan kerja

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

2) Uji simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung (yang diperoleh dari tabel ANOVA) dengan F tabel dari masing-masing variabel. Menentukan F tabel,

dengan taraf signifikansi (α) adalah 5% (0.05), jumlah responden (n) sebanyak 32 dan jumlah variable independen (k) adalah 2 variabel, maka $F\text{ tabel} = f(k ; n - k) = (2 ; 32 - 2) = (2 ; 30)$ Jadi diperoleh nilai F tabel sebesar 3,32. Yang selanjutnya dibandingkan antara F hitung dengan F tabel sebagai berikut:

- Jika $F\text{ hitung} < F\text{ tabel} (3,32)$, maka H_0 diterima
- Jika $F\text{ hitung} > F\text{ tabel} (3,32)$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel 9 dibawah in :

Tabel. 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 54.724 | 2 | 27.362 | 10.797 | .000 ^b |
| | Residual | 73.495 | 29 | 2.534 | | |
| | Total | 128.219 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 10,797 > F tabel 3,32 menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Analisis R^2 (R square) atau koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS 20 dapat dilihat dari tabel berikut:

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel. 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .653 ^a | .427 | .387 | 1.592 |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari table 4.12 diatas dapat diketahui nilai R^2 (R Square) adalah 0,427 atau 42,7% jadi sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 42,7% sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Parepare. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut.

a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Parepare, dimana hasil yang diperoleh kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,189 > t$ tabel $2,045$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar $0,340$. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari Kepuasan Kerja. Selain itu nilai probabilitas Kepuasan Kerja sebesar $0,037 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Parepare, dimana hasil yang diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3,226 > t$ tabel $2,045$. menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar $0,554$. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari lingkungan kerja. Selain itu nilai probabilitas lingkungan kerja sebesar

$0,003 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Parepare, dimana hasil yang diperoleh dari nilai F hitung sebesar $10,797 > F$ tabel $3,32$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,340$ dan nilai probabilitas sebesar $0,037 > 0,005$. Secara parsial kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja ditinjau dari nilai t hitung sebesar $2,189 > t$ tabel $2,045$.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,554$ dan nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,005$. Secara parsial lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja ditinjau dari nilai t hitung sebesar $3,226 > t$ tabel $2,045$.
3. Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari nilai F hitung sebesar $10,797 > F$ tabel $3,32$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta beberapa kesimpulan

yang diperoleh, maka saran-saran yang dapat diberikan agar mendapat hasil yang lebih baik lagi yaitu :

1. Bagi instansi diperlukan berbagai upaya dari pihak instansi agar dapat memicu kinerja pegawai menjadi lebih meningkat. Misalnya instansi berinisiatif memenuhi hak-hak pegawainya supaya pegawai termotivasi untuk bekerja keras. Selain itu, instansi memperhatikan faktor lingkungan kerja agar para pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih baik lagi, yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang dipakai dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma,2004.Manajemen Supervisi,Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor Jakarta
- Arikunto. Suharsimi. 2006. "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik". Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi". Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, I.2011. "Analisis Multivariate Program IBM SPSS" . Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nitisemito,Alex..2001. Manajemen Personalialia: Manajemen SDM. Jakarta:Ghalia Indonesia

Mardiana (2011) Mardiana, M. (2011). Manajemen Produksi. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

Mangkunegara, A. A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja

Megawati Beddu,2018. Pengaruh Minat Dan Motivasi Berwirausaha Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Menjahit Di Kota Parepare. Jurnal Ilmiah Pena Vol.1 Nomor 1

Rizal Nabawi.2019 .Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

.Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Wibowo.2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada Universitas .Sumatera Utara

Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Y. Suhartini. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). AKMEKA: Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Volume 12, No. 2.