



## Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Satpol PP Dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan

### Work Environment And Job Satisfaction Affect Employee Performance At The Public Order Agency And Fire Department Of South Bengkulu Regency

Beni Azahri <sup>1)</sup>; Sulisti Afriani <sup>2)</sup>; Iswidana Putra Utama <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [Beni.azahari123@gmail.com](mailto:Beni.azahari123@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [iswie@unived.ac.id](mailto:iswie@unived.ac.id)

#### How to Cite :

Azahri, B., Afriani, S., Utama, I, P. (2025). Work Environment And Job Satisfaction Affect Employee Performance At The Public Order Agency And Fire Department Of South Bengkulu Regency. Jurnal Pakar Manajemen. 2(1).

#### ARTICLE HISTORY

Received [01 Agustus 2025]

Revised [04 September 2025]

Accepted [06 September 2025]

#### KEYWORDS

Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling penting bagi setiap organisasi, karena hanya manusia yang sebagai sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lain. Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satpol PP dan Pemadam kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *kuantitatif*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Kalsik, Analisis Regresi Linear Berganda, Kofesien Determensi dan uji hipotesis menggunakan uji t. Jumlah sampel yang diteliti 73 kuesioner kepada pegawai di Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan :  $Y = 13,604 + 0,262 X_1 + 0,410 X_2 + e$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Satpol PP dan damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,800. Hal ini berarti bahwa nilai Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan nilai kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 80% sedangkan sisanya 20 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

#### ABSTRACT

*This research uses quantitative research. The analytical method in this study uses Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient and hypothesis testing using t-test. The number of samples studied was 73 questionnaires to employees at the Public Order Agency (Satpol PP) and the Fire Department of South Bengkulu Regency. The results of the multiple linear regression analysis are the equation:  $Y = 13.604 + 0.262 X_1 + 0.410 X_2 + e$ , this describes a positive regression direction, meaning that the variables Work Environment ( $X_1$ ) and Job Satisfaction ( $X_2$ ) have a positive influence on Employee Performance ( $Y$ ) in Satpol PP and Fire Department of South Bengkulu Regency. The value of the coefficient of determination from the calculation results using SPSS can be seen that the coefficient of determination value of *R square* is 0.800. This means that the value of Work Environment ( $X_1$ ) and Job Satisfaction ( $X_2$ ) has an effect on employee performance ( $Y$ ) by 80% while the remaining 20% is influenced by other variables not examined in the study.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling penting bagi setiap organisasi, karena hanya manusia yang sebagai sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia jadi kunci yang harus dipertahankan dalam organisasi dimana terdapat banyak tuntutan dari tantangan yang ada. Dengan demikian, mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama bagi setiap organisasi (Arianto, 2013:191).

Pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui dari apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang dapat dilihat sebagai bentuk dari pengembangan sumber daya manusia saat ini. Hal ini merupakan suatu usaha bagi setiap pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya pada saat melakukan penugasan. Dalam mewujudkan tujuan diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan kinerja yang baik. Kemampuan merupakan suatu hal atau tindakan yang dimiliki seseorang dalam hal menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan yang ada pada tiap organisasi tidak semua memiliki kemampuan yang sama.

Monitoring kinerja karyawan merupakan bagian penting dari tugas manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal sebagai manajemen kinerja. Banyak konsep tentang kinerja (*performance*) diketahui dari literatur tentang manajemen. Pada umumnya, mengacu pada hasil kerja, yaitu prestasi atau penampilan, yang dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi (perusahaan) dalam satuan waktu atau jangka waktu tertentu. Pemahaman seperti ini mencakup penafsiran yang luas, terutama dari segi pendekatan dan ruang lingkup penelitian serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan prestasi atau penampilan kerja. Pendefinisian kinerja adalah pencapaian hasil (prestasi atau penampilan) kerja, dari perspektif pendekatan dan ruang lingkup penelitian ini dapat dilakukan dari aspek individu atau organisasi.

Setiap organisasi, baik bisnis, pemerintahan maupun sosial, selalu berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia dan sumber daya lain organisasi, seperti dana, bahan, dan peralatan, dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya ini tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh sumber daya organisasi lain. Keberhasilan organisasi bergantung pada sumber daya manusianya.

Kemampuan kerja juga sangat dibutuhkan dalam kinerja pegawai. Menurut Arif, dkk. (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada akekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Adapun permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang ada di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan yang belum maksimal. Contohnya, Lingkungan Kerja terlihat agak kaku yaitu hubungan antar pegawai yang sudah lama bekerja di instansi tersebut dengan pegawai yang baru mutasi, dikarenakan terfokus pada pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga membuat pegawai tidak ada waktu banyak untuk mengenal lebih dekat satu sama lain.

Pelaksanaan budaya kerja aparatur negara yang menjadi permasalahan dikarenakan adanya penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah. Kurangnya *knowledge*, *skill*, *attitude* pada diri aparatur pemerintah sehingga perlu ditingkatkan. Selama ini di lingkungan Setda Kabupaten Tegal masih berlaku budaya kerja *paternalisme*, yaitu sikap yang terlalu berorientasi ke atas, akibatnya bawahan bekerja lebih menyenangkan menunggu perintah dari atasan, sedangkan kreativitas dan inisiatif berkurang bahkan cenderung rendah. Beberapa pegawai merasa budaya sistem famili dan koneksi masih ada di lingkungan kerja, yang mengakibatkan pengangkatan pegawai dan pembinaan karir kurang memperhatikan profesionalisme dan prestasi. Budaya ini ditunjang lagi oleh kebiasaan berupa kecenderungan pilih kasih (*like and dislike*) dalam pembinaan dan pengembangan karir dan penempatan seorang pegawai.



## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dan menjadi faktor kunci dalam menjalankan semua kegiatan atau aktivitas organisasi, sehingga perlu dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang berusaha untuk mendorong, meningkatkan, serta menjaga performa yang baik di dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan manusia atau orang-orang yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan dikelola agar memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian Tambahan Tunjangan pegawai, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (*goal*) Bersama.

### Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2012:105), dia menjelaskan bahwa: lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik, psikologis, dan peraturan yang dapat memengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Berdasarkan pendapat Supardi (2014:23), dia menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah situasi di sekitar tempat kerja, baik yang terlihat maupun yang tidak, yang dapat menciptakan suasana menyenangkan, aman, nyaman, dan membuat betah saat bekerja".

Menurut Komarudin (2011:231), dijelaskan bahwa: tempat kerja merupakan aspek sosial, psikologis, dan fisik di dalam perusahaan yang memengaruhi karyawan ketika menjalankan tugas mereka. Aspek sosial yang dimaksud berhubungan dengan keyakinan, nilai-nilai, sikap, pandangan, cara hidup, serta hubungan antara individu yang bekerja di perusahaan, baik hubungan antara atasan dan bawahan maupun di antara rekan-rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:13), lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan kondisi di sekeliling individu yang bekerja, cara mereka bekerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun tim. Sementara itu, menurut Nitisemito (2012:183), lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar pekerja yang bisa memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan definisi-definisi dari para pakar, terlihat bahwa tempat kerja memiliki pengaruh signifikan dalam kehidupan profesional manusia. Fungsi dari tempat kerja yang baik adalah untuk mendorong karyawan sehingga mereka merasa nyaman saat bekerja, menjadi lebih bersemangat, dan pada akhirnya mampu bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal bahwa kondisi kerja di sebuah perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya. Hal ini terjadi karena seiring dengan meningkatnya kualitas hidup seseorang, orang tersebut akan cenderung mengharapkan lingkungan yang mendukung saat menyelesaikan tugasnya.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-kepuasan kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012: 256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejumlah perasaan karyawan mengenai seberapa menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Terdapat perbedaan penting antara perasaan ini dengan dua elemen lain dari sikap karyawan. Kepuasan merupakan perasaan yang bersifat relatif, misalnya ungkapan "saya menikmati

melakukan berbagai tugas” yang berbeda dari penilaian objektif contohnya ungkapan “tugas saya sulit” dan keinginan untuk berperilaku, seperti ungkapan “saya berencana untuk berhenti bekerja dalam waktu tiga bulan”. Ketiga komponen sikap ini membantu manajer memahami tanggapan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan mempertimbangkan pengaruhnya pada perilaku di masa depan.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat bervariasi, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Ini berarti, kebutuhan terus meningkat seiring waktu dan manusia selalu berupaya dengan segala kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia dipahami sebagai segala yang ingin dimiliki, dicapai, dan dinikmati (Rivai, 2011:856). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit *oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya..

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian *kuantitatif*. Menurut Sugiyono (2016:23), dikategorikan sebagai metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka dan analisis dilakukan dengan statistik. Dalam filosofi positivisme, metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel yang biasanya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sementara analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel (Ghozali, 2015:66).



## Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2015:192)

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- $X_1$  = Lingkungan Kerja
- $X_2$  = *Keepuasan Kerja*
- $B_1, b_2$  = koefisin regresi
- a = Nilai konstanta
- e = Error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) bila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan korelasi *Corrected Item-Total Corelation*. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,3.(Sugiyono, 2018:115). Adapun hasil pengujian validitas dari indicator penelitian seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1. Uji validitas Indikator Penelitian**

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
<b>Lingkungan kerja ( X1)</b>				
1	X1.1	0,230	0,752	Valid
2	X1.2	0,230	0,652	Valid
3	X1.3	0,230	0,796	Valid
4	X1.4	0,230	0,758	Valid
5	X1.5	0,230	0,607	Valid
6	X1.6	0,230	0,692	Valid
7	X1.7	0,230	0,502	Valid
8	X1.8	0,230	0,625	Valid
9	X1.9	0,230	0,611	Valid
10	X1.10	0,230	0,705	Valid
<b>Kepuasan kerja ( X2)</b>				
1	X2.1	0,230	0,648	Valid
2	X2.2	0,230	0,705	Valid
3	X2.3	0,230	0,714	Valid
4	X2.4	0,230	0,690	Valid
5	X2.5	0,230	0,576	Valid
6	X2.6	0,230	0,494	Valid
7	X2.7	0,230	0,712	Valid
8	X2.8	0,230	0,628	Valid
9	X2.9	0,230	0,658	Valid

10	X2.10	0,230	0,527	Valid
<b>Kinerja pegawai (Y)</b>				
1	Y1	0,230	0,655	Valid
2	Y2	0,230	0,502	Valid
3	Y3	0,230	0,509	Valid
4	Y4	0,230	0,513	Valid
5	Y5	0,230	0,263	Valid
6	Y6	0,230	0,625	Valid
7	Y7	0,230	0,270	Valid
8	Y8	0,230	0,625	Tidak Valid
9	Y9	0,230	0,395	Valid
10	Y10	0,230	0,554	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas bahwa 30 item pertanyaan yang diajukan tersebut seluruh item pertanyaan dinyatakan valid yang artinya yaitu semua indikator memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dalam tabel 8 berikut:

**Tabel 2. Hasil uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.604	1.616		8.417	.000
LINGKUNGAN KERJA	.262	.031	.492	8.404	.000
KEPUASANKERJA	.410	.035	.695	11.871	.000

a. Dependent Variable: KP

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 pada tabel 8 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,604 + 0,262 X_1 + 0,410 X_2 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 13,604 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 13,604
2. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)  
Nilai koefisien Lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0,262 dengan asumsi apabila  $x_1$  mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,262
3. Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)  
Nilai Koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,410 dengan asumsi apabila kepuasan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,410.

### Uji Realibilitas



Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpa Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016:90). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 9 berikut .

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0,762	Realibel
2	Kepuasan kerja	0,756	Realibel
3	Kinerja pegawai	0,713	Realibel

Sumber : Output SPSS versi 23.0,2025

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 9 diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R<sup>2</sup> yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 <sup>a</sup>	.800	.793	1.815

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, LINGKUNGANKERJA

Berdasarkan tabel 10 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R Square*. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,800. Hal ini berarti bahwa nilai Lingkungan kerja (X1) dan nilai kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 80,0% sedangkan sisanya 20,0 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

**Hasil Uji F (simultan)**

Menurut pardede dan Manurung (2014;28) uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

**Tabel 5. Hasil uji F ( simultan )**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	778.301	2	389.150	118.074	.000 <sup>b</sup>
Residual	194.454	59	3.296		
Total	972.754	61			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, LINGKUNGANKERJA

Dari tabel tersebut diatas bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Karena tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Saptol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.

Berdasarkan hasil uji simultan uji t didapat maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh simultan dengan kinerja pegawai ( $Y$ ). nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $118,074 > 2.730$ . (tabel  $F$  terlampir)

### Pengujian Hipotesis secara parsial ( Uji t )

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat dengan tabel 6,

**Tabel 6. Hasil uji Partial (t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.604	1.616		8.417	.000
LINGKUNGAN KERJA	.262	.031	.492	8.404	.000
KEPUASANKERJA	.410	.035	.695	11.871	.000

a. Dependent Variable: KP

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dijelaskan bahwa:

1) Variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ )

Hasil pengujian untuk variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di dinas Satpol PP dan Damkar Bengkulu Selatan. Sedangkan nilai  $t$  hitung sebesar  $8,404$  dan  $t$  tabel  $2,021$ . Jadi dapat kita simpulkan bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $6,247 > 1,993$  maka  $H_0$  ditolak artinya variabel independen (Lingkungan kerja) berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada  $\alpha$  5% terhadap variabel dependen ( kinerja pegawai).

2) Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ )

Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi kepuasan kerja lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Damkar Bengkulu Selatan.  $t$  hitung pada variabel Lingkungan kerja sebesar  $11,817$  yang lebih besar dari  $1,993$ . maka  $H_0$  ditolak artinya variabel independen (pengalamam kerja) berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada  $\alpha$  5% terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis.**

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 13,604 + 0,262 X_1 + 0,410 X_2 + e$					
Lingkungan kerja	0,262	0,031		0,000	Signifikan
Kepuasan kerja	0,410	0,035		0,000	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,800		80,0 %

### Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu selatan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ . Hal ini Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan.



Nilai koefisien Lingkungan kerja yang didapat setelah melakukan penelitian dengan menggunakan SPSS 23 didapat bahwa nilai koefisien Lingkungan kerja sebesar 0,262. Hal ini terlihat variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hal ini terlihat bahwa Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan. Maka Kepala Dinas Satpol PP dan Damkar Bengkulu selatan harus lebih meningkatkan kualitas Kinerja pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja pegawai.

Berdasarkan uji Partial (uji t) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja pegawai. Menurut (Ukudi,2007:215) bahwa konsep Lingkungan kerja telah menjadi faktor yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi, baik organisasi profit maupun non profit, karena apabila pegawai merasa bahwa Lingkungan kerja yang diterimanya baik atau sesuai harapan, maka akan merasa puas, percaya dan mempunyai komitmen menjadi pegawai yang loyal

### **Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu selatan**

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan uji t dan uji F serta regresi linear berganda variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Satpol PP dan Damkar Bengkulu Selatan.

Hasil yang telah dipaparkan tersebut pada penelitian tersebut diketahui bahwa nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,410 yang artinya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi standar error (yang sebesar 0,800) dapat dipahami bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel kepuasan kerja yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Meskipun kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu dinas atau satuan kerja. Kedisiplinan suatu Satuan dikatakan baik, jika sebagian besar Pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. (Hasibuan, 2015:45).

### **Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu selatan**

Berdasarkan dari penelitian tersebut variabel Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja  $0,000 < 0,05$  serta kepuasan kerja  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menggunakan model *R Square*. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,800. Hal ini berarti bahwa nilai Lingkungan kerja (X1) dan nilai kepuasan kerja (X2) sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang hanya sebesar 80% sedangkan sisanya 20 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa : Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan :  $Y = 13,604 + 0,262 X_1 + 0,410 X_2 + e$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Satpol PP dan damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Kedua besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,800. Hal ini berarti bahwa nilai Lingkungan kerja (X1) dan nilai kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 80% sedangkan sisanya 20 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian. Ketiga Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial Lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan . 4. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa Lingkungan kerja , dan

kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.

### Saran

Bagi Satpol PP dan Damkar, Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan. Responden menilai bahwa kinerja pegawai sesuai dengan Lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Maka dari itu penulis menyarankan untuk mempertahankan Lingkungan kerja dan kepuasan kerja demi perkembangan dan kesempurnaan suatu dinas atau satuan di masa yang mendatang dengan cara lebih meningkatkan lagi Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja pegawai seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan berpotensi baik sehingga kinerja pegawai lebih meningkat lagi. Peneliti Selanjutnya, Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, misalnya Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui wawancara mendalam terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- B. Uno, Hamzah. 2016. Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Fadel, Muhammad.2012. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*.PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Tani. 2011. "Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku". Kanisus.Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Hamzah B Uno. 2016 *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Komarudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Mangkunegara, Prabu. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Nitisemito,Alex.S. 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. ***Organizational Behavior Edition 15***. New Jersey: Pearson Education
- Sunyoto, Danang. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2012, *Manajemen Pemasaran Internasional (jilid 1)*, Jakarta : Salemba Empat
- Supardi. 2014. ***Kinerja Guru***. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke-3. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, 2016. *Motivasi dan Pemasaran Dalam Manajemen*. Jakarta: Remaja Gravindo Persada.