

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR CAMAT KAYU ARO
KABUPATEN KERINCI**

**IMAM MUSTAQIM
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:
imammustaqim@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to see the effect Work Environment on Pormance of Satate Civil Servant (ASN) at the Kayu Aro Office with Job Satisfaction as an intervening variabel. Responden in this study were the Satate Civil Servant (ASN) at the Kayu Aro District Office, totaling 20 people. The analytical tool used in this research is Simple Linear Regression, Multiple Linear Regression and Path Analysi, by performing a Regression test. The result show that : 1. Job Satisfaction is not significan to Performance, it is know that tcount > tables is (1.373 < 1.734) with a significant level of 0,186 (significance > 5%). Than there is an in significant influence between Work Environment (X) on Performance (Y). 2. Work Environment has a positive and significant impact on Performance, it is know that Tubel is 2,415 > 1,734 with a significant level of 0,027 (significance < 5%). Than there is a significant influence between Job Satisfaction (Z) on Performance (Y). 3. Job Satisfaction and Job Satisfaction together have a positive effect on Performance, this is proven by the F_{hitung} value of 80.422 and F_{table} 3,55 with a significance of 0,000 therefore $F_{count} > F_{table}$ (80.422 > 3,55) then H_0 is rejected and H_a Accepted. With a significant value smaller than 0,05 (0,000 < 0,05), it can be ignored that Work Environment and Job Satisfaction together have a positive and significant effect on Performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Kayu Aro District Office. 4. Through Path Analysis and testing in this study, it shows that the variable of Job Satisfaction variable has a positive and significant effect on on Performance with Job Satisfaction as a mediator. Because the t_{count} is 2,883 with a significance level of 5%. For a tables at the 0,05 significance level and $df = n - k$ (20 - 2 = 18), the table test size is 2,101. So $t_{count} > t_{table}$ (2,883 > 2,101), it can be denied that the mediation coefficient of 1.270302 is significant. This means that Job Satisfaction can be a mediator in the influence of Work Environment on Performance at State Civil Apparatus at The Kayu Aro Head Office.

Keywords : Job Satisfaction, Performance and Organizational Commitmen.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Kayu Aro Kabupaten Kerinci. Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Kayu Aro yang berjumlah 20 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Sederhana, Regresi Linear berganda dan Path Analysis, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.373 < 1.734$ dengan tingkat signifikan $0,186$ (signifikansi $> 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y). 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.415 > 1.734$ dengan tingkat sigifikan $0,027$ (signifikasi $< 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y). 3. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai f_{hitung} $80,422$ dan f_{tabel} $3,55$ dengan signifikasi sebesar $0,000$ oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($80,422 > 3,55$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kayu Aro. 4. Melalui *Path Analysis* dan t_{test} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai mediator. Karena t_{hitung} sebesar $2,883$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5% . Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi $0,05$ dan $df = n-k$ ($20-2=18$) maka besarnya t_{tabel} adalah $2,101$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,883 > 2,101$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti Kepuasan Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kayu Aro.
Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling mahal dan berharga dibanding dengan jenis aset-aset lain dalam suatu organisasi, karena SDM merupakan penggerak utama suatu organisasi. SDM harus dikelola secara optimal, kontinue dan diberi ekstra perhatian serta perlu memperhatikan hak-haknya, selain itu SDM merupakan patner pihak manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian SDM harus selalu diperhatikan pembinaan kedisiplinannya, terutama sejalan dengan perkembangan era globalisasi dewasa ini yang penuh dengan persaingan.

Lingkungan Kerja yang baik adalah merupakan impian dan keinginan dari semua unit yang ada dalam organisasi tersebut yang tentunya dapat memberikan motivasi kerja pada para pegawainya. Ivancevich (2001) dalam Widyatmini dan Hakim (2008: 169) mengatakan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Pegawai dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya (Eka

Nuraini, 2004:68). Berdasarkan hasil pengamatan awal dan studi pendahuluan yang penulis lakukan dalam memperhatikan lingkungan kerja ditemui beberapa fenomena yang berhubungan dengan lingkungan kerja diantaranya :

1. Lingkungan kerja yang kurang memadai dimana cahaya yang kurang maksimal menerangi ruang kantor.
2. Suhu udara yang relatif dingin dan ventilasi udara yang tidak berfungsi dengan baik.
3. Ruang gerak pegawai didalam ruangan yang kurang baik akibat sempitnya ruangan kantor.

Sedangkan fenomena yang berhubungan dengan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tidak ada standar yang jelas bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan ataupun tugasnya tentang kapan tugas tersebut harus selesai.
2. Kurangnya pengawasan yang baik atas kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah didistribusikan kepada bawahan.
3. Alat atau sarana dan prasarana yang kurang memadai, sehingga seringkali pekerjaan yang tertunda penyelesaiannya.
4. Kedisiplinan pegawai masih kurang, sehingga terkesan menimbulkan kinerja yang kurang baik.

Sementara itu fenomena untuk kepuasan Kerja pada kantor Camat Kayu Aro masih ditemui diantaranya :

1. Kurangnya kepuasan masyarakat penerima layanan disebabkan pekerjaan yang sifatnya menyeluruh hanya ditugaskan kepada segelintir orang.
2. Tanggung jawab atas tugas yang berat tidak dibarengi dengan promosi bagi pegawai.
3. Kurangnya interaksi sosial pegawai dalam bekerja secara kelompok serta kurangnya dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas kelompok.

Dari berbagai fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti yang secara akademis dugaan tersebut belum pernah diteliti, sehingga penulis tertarik untuk mendalami penelitian tersebut yang akan dituangkan dalam Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Kayu Aro Kabupaten Kerinci”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pengamatan awal peneliti terdapat beberapa permasalahan pokok yang sering dihadapi oleh satuan kerja Kantor Camat Kayu Aro diantaranya:

1. Lingkungan Kerja yang kurang baik yang dilakukan unsur pimpinan terhadap Pegawai, sehingga kinerja aparat dinilai masih kurang.
2. Belum optimalnya Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat capaian sasaran kerja.
3. Belum tercapainya kepuasan kerja bagi pegawai akibat pembagian tugas yang tidak merata, terutama pada kegiatan yang bersifat umum.

2. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kayu Aro Kabupaten Kerinci.
2. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kayu Aro Kabupaten Kerinci.
3. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kayu Aro Kabupaten Kerinci.
4. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kayu Aro Kabupaten Kerinci

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakan penelitian ini akan dapat bermanfaat bagi :

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan dapat berguna bagi Pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Diharapkan berguna bagi pihak lain yang berkepentingan dan berkemungkinan akan mengadakan penelitian lebih lanjut.
3. Diharapkan dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Akademis.

3. Tinjauan pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi/perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai instansi/perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas Instansi/perusahaan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Keduanya lingkungan kerja tersebut diatas dapat dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:15) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : 1. Penerangan/cahaya, 2. Penggunaan warna, 3. Suhu udara, 4. Kebisingan, 5. Ruang gerak, dan 6. Keamanan kerja Berikut ini akan diuraikan masing-masing indikator tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia yaitu :

1. Penerangan cahaya

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari

2. Penggunaan warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologis dan perasaan kepada karyawan, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja atau sebaliknya dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja menurun dan kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.

3. Suhu udara

Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

4. Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu. Oleh sebab itu saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga member kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah.

6. Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan. perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Karyawan akan mampu mendapatkan kinerja yang maksimal jika mereka memiliki motif berprestasi tinggi (Mangkunegara, 2008). Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan dapat ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

Aspek-aspek Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja pegawai, maka harus ada pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran

dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Pengukuran kinerja tersebut mencakup indikator-indikator pencapaian kinerja.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Armstrong (1998: 16-17) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.
- b. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
- c. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- e. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Menurut Wibowo (2011:76) Terdapat tujuh indikator kinerja :

1. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, yang merupakan faktor penunjang untuk

pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana tuga pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Mereka secara efektif membutuhkan kesempatan untuk memenuhi syarat untuk bisa berprestasi.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan Kerja dalam pekerjaan adalah Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati Kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut Robbins (2001:179) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Sunyoto (2012:210) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Pihak manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini memengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl dikutip oleh As'ad dalam Sunyoto (2012:211), yaitu :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. Teori keadilan (*Equity theory*)

Dikembangkan oleh Adams, pendahulu dari teori ini adalah Zalzenik yang dikutip dari Locke. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinyu.

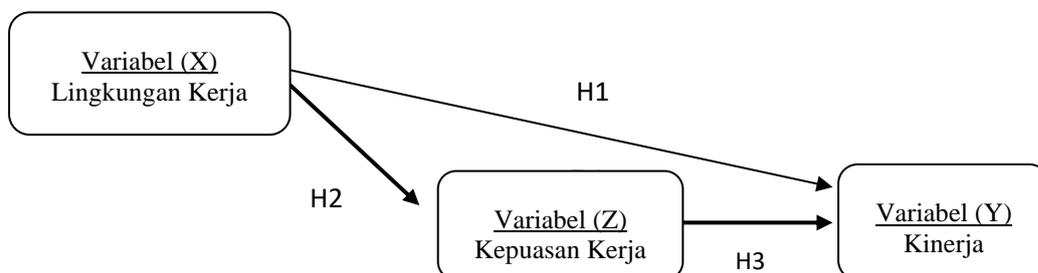
Kerangka Konseptual

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Nitisemito, 2008; Sunyoto, 2008). Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang.

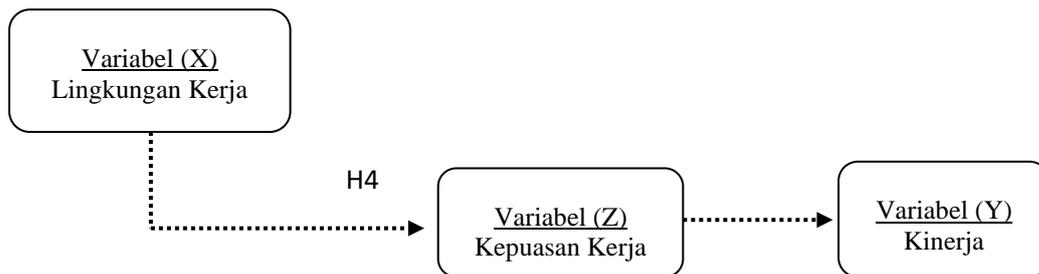
Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian ini digunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y), dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Z). Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan pendapat Sedarmayanti (2011:15) untuk Variabel Lingkungan Kerja (X) untuk variabel Kinerja (Y) pendapat Wibowo (2011:76) untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) pendapat Luthan dalam Sofiah (2008:171).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.1. Kerangka Pemikiran berikut ini :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Gambar : Sub Struktur 1



Gambar Sub. Struktur 2

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1.3.1 Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kayu Aro dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif dengan teknik *Path Analisis* yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan data yang diperoleh pada objek penelitian. *Path Analisis* (Analisis Jalur) yaitu merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

1.3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah pada Kantor Camat Kayu Aro Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi penelitian dikarenakan peneliti berdomisili di kecamatan Kayu Aro serta adanya kesediaan instansi terkait dalam memberikan data yang diperlukan.

1.3.3 Jenis dan sumber data

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data Primer diperoleh dari individu atau orang yang secara langsung diperoleh dilapangan/objek penelitian berasal dari Pegawai Kantor Camat Kayu Aro.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dapat berupa, literatur, buku dan laporan lainnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan Agustus 2022 dengan kuisisioner dan mengambil data yang di perlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini seluruh Pegawai/ASN pada kantor camat Kayu Aro yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja. Dimana jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 20 orang.

Uji Validitas Data

Uji Validitas menurut Sugiono (2016;177) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan validitas dapat dilakukan dengan melakukan koreksi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Apabila nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,400$ pada $n=20$, $df=18$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid, demikian juga sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah tidak valid (Sugiono, 2016;177).

Uji Reliabilitas

Sugiono (2012:177) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half item* tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel,

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ini dapat di tampilkan dalam Tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,793	Reliabel
2	Kinerja	0.765	Reliabel

3	Kepuasan Kerja	0,763	Reliabel
---	----------------	-------	----------

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, nilai *cronbach alpha* (α) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dipakai untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam hal ini digunakan SPSS versi 16.00 dengan melakukan Uji “*One – Simple Kolmogorov-Smirnov Test*”, yaitu jika nilai Signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0,05, maka data berdistribusi Normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil/output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.31767760
Most Extreme	Absolute	.203
Differences	Positive	.097
	Negative	-.203
Kolmogorov-Smirnov Z		.908
Asymp. Sig. (2-tailed)		.382

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil Output SPSS tersebut diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,382 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

Hasil Pengujian Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between	(Combined)	360.200	11	32.745	15.640	.000
	Groups	Linearity	343.961	1	343.961	164.280	.000
		Deviation from Linearity	16.239	10	1.624	.776	.654
	Within Groups		16.750	8	2.094		
	Total		376.950	19			

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,654 lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja.

Tabel 4.11

**Hasil Pengujian Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between	(Combined)	442.750	11	40.250	12.267	.001
	Groups	Linearity	408.793	1	408.793	124.585	.000
		Deviation from Linearity	33.957	10	3.396	1.035	.490
	Within Groups		26.250	8	3.281		
	Total		469.000	19			

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,490 lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja.

IV. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bias disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian peneliti ini.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Eko, Widodo, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 1995, *organisasi perilaku struktur dan proses*, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, *Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta, Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta, Gunung Agung.
- Moeljono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Miller, Timothy. 2005. *Perilaku Organisasi*. Ed.12. Andi Ofset. Yogyakarta
- Mulyana. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nugroho. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Baru, Bandung
- Sa'ad. Wahyu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sarwoto, Anwar. 2003. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: UII Press.
- Sedarmayanti, 2011, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, Jakarta, Refika Aditama.
- Siagian. Henri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Persada. Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, *Manajemen Personalialia*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi dan Pemerintahan*, CV. Alfabeta, Bandung
- Subaktio, Gatot, 2014, *Pengaruh Penempatan dan pengawasan terhadap efektivitas Kerja pegawai di kecamatan Gajahmungkur*, Semarang.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja dan Personalialia*, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta