



Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Sindi Agus Kristiani Gulo¹, Desi Natalia Wau², Mananda Situmorang³

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: desiwau2312@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Variabel Bebas (X) Kepuasan Kerja dan Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai. Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Metode penelitian yang di pakai dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data meliputi teknik pengumpulan data primer yaitu metode observasi, wawancara, dan angket. Kemudian dengan teknik pengumpulan data sekunder yaitu dengan keperpustakaan dan studi lapangan. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat penulis menggunakan rumus koefisien korelasi product moment. Sedangkan untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dalam hal ini penulis menggunakan rumus uji t. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat berpengaruh kuat, dengan nilai $r_{xy} = 0,687$. Sedangkan dari hasil pengujian tingkat signifikan dengan nilai $t = 7,389$, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus Globalisasi seperti ini, potensi sumber daya manusia (SDM). Harus dapat dimanfaatkan sebaik - baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal, oleh karna itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek utama Manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kepuasan kerja pegawai, suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja pegawai yang tinggi diantara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas dan layanan.

Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Handoko (2010) menyatakan kepuasan kerja

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai sesuai dengan kondisi dan lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja merupakan setiap kondisi dan faktor-faktor yang ada dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan fisik dan non fisik dapat mempengaruhi faktor-faktor kinerja pegawai dalam suatu instansi/kantor.

Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan tersebut, karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan peranannya dalam suatu lembaga pemerintah. Menurut Mangkunegara (2005:67) menegaskan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Tinggi rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) pada instansi pemerintah maupun swasta dilihat dari kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Pegawai negeri sebagai seorang aparatur pemerintah dan sekaligus sebagai abdi masyarakat bahkan selalu siap dalam menjalankan tugas dengan baik serta siap melayani masyarakat dengan baik pula. Seorang pegawai negeri selalu dituntut agar selalu bekerja dengan penuh semangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak terkesan lamban. Semangat kerja bagi pegawai negeri sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Salah satu faktor penting dalam melakukan pengembangan sebuah organisasi yaitu dengan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan merupakan persoalan yang unik karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan ini muncul dikarenakan setiap orang memiliki temperamen yang berbeda. Untuk itu dibutuhkan kemampuan profesional dalam melayani berbagai tipe orang.

Dari uraian diatas penulis memilih judul Pengaruh kepuasan kerja Melalui Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menyusun data, mengklasifikasikan, menganalisa, dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai dan honor di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat dengan jumlah 21 orang. Menurut Sugiyono (2019:91), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat dengan jumlah 21 orang. Pengumpulan berdasarkan tekniknya, yaitu melalui wawancara angket dan observasi (2019 : 156).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian menyangkut tentang karakteristik responden, tanggapan responden terhadap variabel bebas (X) Kepuasan Kerja dan variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai di Kecamatan Mandrehe , berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada responden masing-masing 20 (dua puluh) item pernyataan untuk variabel bebas dan 20 (dua puluh) item pernyataan untuk variabel terikat dengan jumlah responden 21 orang diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden penelitian akan ditampilkan dalam data berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	8	28.57%
2	Perempuan	13	71.43%
	Total	21	100%

Sumber:Data Diolah Dari Hasil Angket Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (71,43%) lebih mendominasi UMKM di Kecamatan Mandrehe daripada responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (28,57%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Umur responden penelitian ditampilkan dalam data berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20-30	10	50.39%
2	31-40	5	22.22%
3	41-50	4	15.87%
4	>51	3	11,61%
Total		21	100%

Sumber : Data Diolah Hasil Angket Penelitian 2023

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia di Kecamatan Mandrehe adalah Pelaku UMKM berusia 20-30 berjumlah 10 orang (50.39%), Usia 31- 40 tahun berjumlah 5 Orang (22.22%), Usia 41-50 tahun berjumlah 4 orang (15.87%) dan Usia >51 tahun berjumlah 3 orang (11.61%).

2. Hasil uji variabel bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)

Hasil gambaran konkrit yang sesuai dengan 20 pernyataan dari variabel bebas (X) Kepuasan Kerja dapat dikemukakan dengan penjelasan sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

3. Tabulasi Data Jawaban Responden Terhadap Item Pernyataan Variabel

No.	Item Pernyataan	Bebas (X) Kepuasan Kerja					Jlh. Skor	Rata-rata	Kategori
		Jumlah Resp. Memilih	SL	SR	KK	JR			
1	Kemampuan Dalam Menjalani Tugas	45	11	7	-	-	290	4,60	Sangat Tinggi
2	Seberapa penting Pekerjaan bagi orang lain	44	15	4	-	-	292	4,63	Sangat Tinggi

3	Keterlibatan seseorang dalam suatu pekerjaan	33	12	15	3	-	264	4,19	Tinggi
4	Hubungan baik dengan rekan kerja	49	12	2	-	-	299	4,74	Sangat Tinggi
5	Dorongan rekan kerja dalam bekerja	39	13	11	-	-	280	4,44	Sangat Tinggi
6	Dukungan rekan kerja dalam bekerja	46	8	7	2	-	287	4,55	Sangat Tinggi
7	Karyawan memberikan jaminan sosial yang sesuai	39	18	5	1	-	284	4,50	Sangat Tinggi
8	Kelas jabatan	43	18	1	1	-	292	4,63	Sangat Tinggi
9	Kehadiran dalam bekerja	27	15	16	5	-	253	4,01	Tinggi
10	Jabatan sesuai keahlian	23	24	16		-	261	4,14	Tinggi
11	Menduduki Posisi puncak	30	5	19	9	-	245	3,88	Tinggi
12	Prosedur kenaikan jabatan	39	12	9	3	-	276	4,38	Sangat Tinggi
13	Memenuhi kebutuhan yang layak	55	6	2	-	-	305	4,84	Sangat Tinggi
14	Ketetapan membayar gaji	49	10	3	1	-	293	4,65	Sangat Tinggi
15	Gaji diterima sesuai prinsip keadilan	55	7	1	-	-	306	4,85	Sangat Tinggi
16	Kondisi tempat kerja	46	15	2	-	-	296	4,69	Sangat Tinggi
17	Kondisi fisik perusahaan	51	10	2	-	-	301	4,77	Sangat Tinggi
18	Suasana yang kondusif	57	5	1	-	-	308	4,88	Sangat Tinggi
19	Adanya partisipasi dalam setiap kegiatan	58	3	2	-	-	308	4,88	Sangat Tinggi
20	Ketentraman kantor	55	6	2	-	-	305	4,84	Sangat Tinggi

Rata-rata	4,55	Sangat Tinggi
------------------	-------------	----------------------

Sumber :Data Diolah Hasil Angket Penelitian, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui rata-rata jawaban responden untuk variabel bebas (X) Kepuasan Kerja adalah 4,55 tergolong kategori sangat tinggi artinya Kepuasan Kerja yang telah dan sedang dilakukan di Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat dikategorikan dengan klasifikasi baik.

Hasil gambaran konkrit yang sesuai dengan 20 pernyataan dari variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai dapat dikemukakan dengan penjelasan sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

4. Tabulasi Data Jawaban Responden Terhadap Item Pernyataann Variabel

No.	Item Pernyataan	Terikat (Y) Kinerja Pegawai					Rata-rata	Kategori	
		Jumlah Resp. Memilih SL	SR	KK	JR	TP			
1	Untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, pegawai perlu mengembangkan bakatnya guna meningkatnya kinerja pegawai	43	19	1	-	-	294	4,66	Sangat Tinggi
2	Bakat yang di miliki oleh seorang pegawai adalah kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dengan lebih baik. Meningkatkan kemampuan kinerja	48	11	4	-	-	296	4,69	Sangat Tinggi
3	seorang pegawai ketika pegawai berminat dalam	56	7		-	-	308	4,88	Sangat Tinggi

	melakukan kegiatannya								
	Kemampuan pegawai merupakan hal utama yang di lihat dari organisasi Berjalannya aktivitas organisasi								
4	karena kemampuan SDM didalamnya sangat tinggi	33	19	10	1	-	273	4,33	Sangat Tinggi
5	Pengetahuan yang baik akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Tanpa adanya pengetahuan pegawai tidak dapat melakukan aktivitasnya	36	16	9	2	-	275	4,36	Sangat Tinggi
6	Pegawai yang mempunyai keterampilan tentu memiliki kinerja yang baik	53	8	1	1	-	302	4,79	Sangat Tinggi
7	Pegawai di tuntutan memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya	61	2	-	-	-	313	4,96	Sangat Tinggi
8	Pegawai yang memiliki tampilan kerja yang baik (motivasi, usaha, kerja keras, dll)	36	16	8	2	-	272	4,31	Sangat Tinggi
9	merupakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik	50	12	1	-	-	301	4,77	Sangat Tinggi
10	Adanya motivasi dapat menjadi rangsangan bagi pegawai dalam melakukan aktivitasnya	52	6	4	1	-	298	4,73	Sangat Tinggi
11									

Pengaruh Kepuasan Kerja melalui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat mandrehe kabupaten Nias barat

Sindi Agus Kristiani Gulo Desi Natalia Wau, Mananda Situmorang

12	Motivasi ada ketika pegawai bisa menghadapi situasi pekerjaan	50	12	1	-	-	301	4,77	Sangat Tinggi
13	Ketika memiliki kegiatan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih baik	48	13	2		-	298	4,73	Sangat Tinggi
14	Tingkatan kegiatan yang telah dilakukan pegawai merupakan salahsatu tolak ukur meningkatnya kinerja pegawai	40	15	8	-	-	284	4,50	Sangat Tinggi
15	Setiap pegawai memerlukan pelatihan tentang kegiatan organisasi untuk mengembangkan keterampilan yang ada guna meningkatkan kinerja pegawai	54	8	-	1	-	304	4,82	Sangat Tinggi
16	Pelatihan berguna untuk meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia	58	4	1	-	-	309	4,90	Sangat Tinggi
17	Pengembangan pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan aktivitas organisasi	53	10	-	-	-	305	4,84	Sangat Tinggi
18	Adanya peran teknologi informasi dalam organisasi memungkinkan setiap proses yang di jalankan menjadi lebih mudah dan	47	12	2	2	-	293	4,65	Sangat Tinggi

19	cepat sehingga kinerja pegawai akan menjadi lebih baik Dengan menerapkan teknologi informasi dalam sebuah organisasi, dapat memberikan dampak yang signifikan pada efektivitas dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya guna meningkatkan kinerja pegawai Kerjasama yang baik antara pegawai, sangat penting dalam lingkungan organisasional guna meningkatkan kinerja pegawai yang baik	59	2	2	-	-	309	4,90	Sangat Tinggi
20	lingkungan organisasional guna meningkatkan kinerja pegawai yang baik	51	10	2	-	-	301	4,77	Sangat Tinggi
Rata-rata								4,69	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah Hasil Angket Penelitian, 2023

Dari tabel diatas, dapat diketahui rata-rata jawaban responden untuk variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai adalah : 4,69 berada pada kategori sangat tinggi artinya Kinerja Pegawai yang dijalankan di Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat dikategorikan dengan klasifikasi baik.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat di karenakan kepuasan kerja yang terdapat di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat memiliki beberapa kelebihan-kelebihan yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan pengalaman peneliti

Pengaruh Kepuasan Kerja melalui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat mandrehe kabupaten Nias barat

Sindi Agus Kristiani Gulo Desi Natalia Wau, Mananda Situmorang

pada saat melaksanakan penelitian di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat peneliti menemukan bahwa Kepuasan Kerja yang ada di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat sudah sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Assaidi, A. M. (2021). Manajemen kearsipan dalam peningkatan mutu layanan administrasi di MTsN 2 Bondowoso (Doctoral dissertation, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam).
- Hendrayanti, E. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan Unisma Bekasi. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 11(1), 1-15.
- Indonesia, M. S. (2016). AA Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama. 2006) AA Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004) Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: Graha. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol, 16(04).
- Indonesia, R. (2010). Peraturan Menteri. Negara Lingkungan Hidup Nomor, 12.
- Juliansyah Noor, S. E. (2016). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah. Prenada Media.
- Kania Teja Utari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal. Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. UPI*, 4(2).
- Kusnadi, B. O. P., & Rahayu, Y. (2021). Perspektif Balanced Scorecard Sebagai Pengukuran Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Prabu, A. (2005). Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muhidin, S. A. (2019). Teori dan Praktik Sistem Kearsipan. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Pasolong, H. (2020). Metode penelitian administrasi publik.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan.
- Sugiat, M. A. (2020). Pengembangan Sdm Unggul Berbasis Collaborative Strategic Management. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 1-9.

Pengaruh Kepuasan Kerja melalui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat mandrehe kabupaten Nias barat

Sindi Agus Kristiani Gulo Desi Natalia Wau, Mananda Situmorang

Suwatno, H. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo, M. P., Kartika, F., Nasution, S. W., Azim, F., & Rasyid, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 135-139.

Yani, J. A., Mangkunegara, A. A. A. P., & Aditama, R. (1995). Sugiyono. 2017, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.

Yusuf, R. (2020). Perkembangan pengelolaan arsip di era teknologi. *ACARYA PUSTAKA: Jurnal Ilmiah Perpustakaan dan Informasi*, 7(1), 50-61.