

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
DINAS KEBUDAYAAN DANPARIWISATA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**Nama : Tengku Rayhan
NPM : 1605160289
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 09 Agustus 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : TENGKU RAYHAN
N P M : 1605160289
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARAWISATA PROVINSI SUMATERA
UTARA

Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. JUDIRIEN, SE., M.Si)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, SE., MM)

Pembimbing

(YUDI SISWADI, SE, MM)

Ketua

(H. JAS PURI, S.E., M.M., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TENGKU RAYHAN
NPM : 1605160289
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2021

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB SE., M.Si

H/ JANURI. SE. M.M.M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : TENGKU RAYHAN
NPM : 1605160289
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA
UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf
2 Maret 2021	- Perbaiki table 3.6 halaman 44	
10 Maret 2021	- Cocokkan diskripsi variabel penelitian & analisis data dengan hasil validasi koesioner - Perbaiki hasil pengolahan data	
17 Maret 2021	- Cocokkan pengujian hipotesis dengan pembahasan - Perbaiki pembahasan no 4 buat lebih tajam dengan memperlihatkan hasil uji hipotesisnya	
22 Maret 2021	- Perbaiki Kesimpulan & Saran - Perbaiki abstraksi	
26 Maret 2021	- Perbaiki Cover, Kata Pengantar, Daftar Isi, - Daftar pustaka dan lampiran-lampiran	
31 Maret 2021	Acc Ujian Skripsi/S1 (Sidang Meja Hijau)	

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tengku Rayhan

NPM : 1605160289

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA”** adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

TENGGU RAYHAN

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA

Tengku Rayhan
Program Studi Manajemen
Email : tengkurayhan@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara . Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara ialah menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 60 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Metode analisi yang digunakan adalah *analysis path* atau anailis jalur . Hasil penelitian meunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap varibel kinerja pegawai . variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja . variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai. Serta pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atau kepuasan kerja memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : lingkungan kerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja

ABSTRACT

The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction Department of Culture and North Sumatra Province Tourism

Tengku Rayhan
Management Study Program
Email: tengkurayhan@yahoo.com

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance through job satisfaction at the Department of Culture and Tourism of North Sumatra Province. This research uses an associative approach. the associative approach aims to analyze the problem of the relationship between a variable and other variables. The sampling technique used at the Department of Culture and Tourism of North Sumatra Province is to use saturation or census techniques in which all members of the population are used as samples totaling 60 employees. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This is often done when the population is relatively small. The analytical method used is path analysis or path analysis. The results showed that work environment variables have a positive and significant effect on employee performance variables. work environment variables have a positive and significant effect on job satisfaction variables. job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance variables. As well as the influence of work environment variables on employee performance mediated by job satisfaction has a positive and significant effect or job satisfaction mediates between work environment and employee performance.

Keywords: work environment, employee performance, job satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara”. Shalawat berangkaikan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Sallallahu Alaihi wasalam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya. Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti-hentinya, dari pihak - pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada penulis. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Tengku Hermansyah dan Ibunda Henni Purweni yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Jasman Saripuddin, SE, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing pada penulisan skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepada bapak dan ibu staf yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal ini dan semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Oktober 2020

Penulis

Tengku Rayhan
Npm: 1605160289

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRAC	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTARTABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	16
2.1.2 Teori Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja	20
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3 Teori Kepuasan Kerja	28
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	28
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	29
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	32
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	33
2.2 Kerangka Konseptual.....	35
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	35

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	36
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja.....	37
2.3 Hipotesis	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	39
3.1 Pendekatan Penelitian	39
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	47
3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)	47
3.6.2 Uji Hipotesis	47
3.6.3 <i>Partial Least Square</i> (PLS)	48
3.6.3.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects).....	49
3.6.3.2 Analisis model pengukuran (outer models).....	49
3.6.3.3 Analisis model pengukuran (inner models).....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN	50
4.1 Deskripsi data	50
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian	50
4.1.2 Karakteristik Responden.....	50
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.2.1 Variabel Kinerja Pegawai	52
4.2.2 Variabel Lingkungan Kerja	55
4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	58
4.3 Analisis Data.....	62
4.3.1 <i>Outer Model</i>	62
4.3.2 <i>Path Analysis</i>	64
4.4 Pengujian Hipotesis	68
4.5 Pembahasan	72
BAB 5 PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran	76
5.3 Keterbatasan Penelitian	77
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja	39
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi	40
Tabel 3.5 Populasi Dan Sampel	41
Tabel 3.6 Instrumen Skala Likert.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.6 <i>Composite Realiabel</i>	63
Tabel 4.7 <i>Heretroit – Monotroit Ratio</i>	63
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>R – Square</i>	66
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>F – Square</i>	67
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Direct Effect</i>	69
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Indirect Effect</i>	70
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Total Effect</i>	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	34
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	35
Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	37
Gambar 4.1 Model <i>Analysis Path</i>	65
Gambar 4.2 Efek Mediasi	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha menuntut perusahaan untuk mampu bersaing sehingga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan, berbagai upaya dilakukan perusahaan termasuk peningkatan kualitas sumber daya manusianya, kualitas sumber daya manusia tidak hanya berdasarkan intelektualitas semata tetapi juga perilaku karyawannya.

Dalam sebuah instansi/perusahaan, aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan (Arianty et al., 2016). Setiap perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dimana kinerja karyawan sangat penting dalam kemajuan instansi/organisasi demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi merupakan suatu bentuk keberhasilan oleh suatu sumber daya manusia yang ada.

Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau

perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata 2018).

Setiap instansi/organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para Pegawai dengan harapan yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi. Jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu instansi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Sudaryo et al (2018, hal. 47).

Di dalam lingkungan kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suasana kerja dalam perusahaan, keamanan kerja pegawai (Sidanti 2015, hal. 47). Dengan demikian jika lingkungan kerja terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan saat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai

dengan yang diharapkan oleh instansi tersebut, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terpenuhi akan menurunkan kinerja para pegawai.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Menurut Bismala et al (2017, hal. 35) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dimana jika pegawai mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka akan menumbuhkan pegawai yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Dalam kepuasan kerja juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (*supervise*), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi (Ratnasari & Hartati 2019, hal. 23-24).

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugas berada di bawah dan tanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 41 Tahun 2007 tentang rincian Tugas Pokok dan Fungsi Masing-Masing Jabatan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas di bidang pembinaan seni budaya, sejarah, kepurbakalana, pemasaran pariwisata, obyek wisata dan usaha pariwisata serta tugas pembantu.

Berdasarkan survey awal yang penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada para pegawai dan mendapatkan temuan

bahwa masih terdapat perbedaan yang cukup besar antara kinerja pegawai yang satu dengan kinerja pegawai yang lainnya. Perbedaan tersebut bisa terjadi karena banyak pegawai dalam bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan standar minimal yang menjadi budayanya (hanya untuk memenuhi Indikator Kinerja Utama nya saja), sementara ada pegawai yang lainnya dapat bekerja secara aktif, antusias mengabdikan dirinya untuk kepentingan organisasi. tidak adanya semangat dan gairah bekerja pegawai akibat tidak adanya apresiasi di saat pegawai telah selesai melaksanakan pekerjaan, Kemudian, terdapat masalah lingkungan kerja ditemukan adanya kelompok-kelompok yang melakukan diskusi dengan pembahasan masalah pribadi karyawan, sirkulasi udara yang kurang baik di beberapa ruangan dan ruangan pencahayaan yang kurang baik. Terdapat juga permasalahan dalam kepuasan kerja pegawai, dimana sering sekali terjadi kesalahpahaman sesama pegawai yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang banyak (*workload*) yang diterima oleh pegawai tersebut berbeda-beda sedangkan posisi yang mereka jabat sama, sehingga berakibat pada kepuasan kerja yang tidak diharapkan dan menimbulkan kecemburuan sesama pegawai.

Untuk itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja haruslah sangat diperhatikan, karena ini merupakan yang sangat penting ini menyangkut dalam kemajuan instansi, jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat terpenuhi, maka karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara tersebut.

Berdasarkan uraian teori dan temuan yang diutarakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian, karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat, maka suatu penelitian sulit diselesaikan.

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya lingkungan kerja dalam sirkulasi udara yang kurang baik di beberapa ruangan dan ruangan pencahayaan yang kurang baik pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara oleh Dinas, dikarenakan tidak adanya semangat dan gairah bekerja pegawai akibat tidak adanya apresiasi di saat pegawai telah selesai melaksanakan pekerjaan.
3. Adanya ketidakpuasan kerja beberapa karyawan disebabkan ketidakmerataan kerja yang diterima karyawan berbeda-beda saat dalam bekerja, sehingga menimbulkan kecemburuan sesama pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Bahwa dalam perusahaan/organisasi banyak permasalahan yang dihadapi baik dari sesi aktivitas maupun operasional perusahaan. Dalam hal ini penulis membatasi pada lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu objek penelitian pada pegawai tetap Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penulisan ilmiah ini adalah memberikan pengetahuan yang lebih mendalam atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi suatu bahan pustaka, referensi,serta dapat membantu pembaca, khususnya mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian dengan judul atau objek yang sama.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangatlah penting demi kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja karyawan baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai. Berikut ini adalah beberapa pengertian dari kinerja karyawan menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut:

Menurut Dewi & Mashar (2019, hal. 113) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.

Adapun Widodo (2012 hal 131) kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010, hal. 177), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Selain itu menurut Rismawati & Mattalata (2018, hal. 3) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan (Darmanto, Wardaya, & Dwiyani, 2019, hal. 73).

Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwasannya kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaannya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

1. Tujuan Kinerja

Tujuan dari kinerja menurut Rismawati & Mattalata (2018, hal. 27) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
- d. Membantu menempatkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

Adapun tujuan dan manfaat kinerja menurut Bahua (2016, hal. 63), adalah sebagai berikut :

a. Sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan presentasi kerja.

b. Umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan.

Membantu manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja pegawai berdasarkan prestasi dan wawasannya pada tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014, hal. 19-11) tujuan dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2. Manfaat Kinerja

Manfaat dari kinerja pegawai menurut Rismawati & Mattalata (2018, hal. 36) sebagai berikut:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaiki kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

Adapun manfaat dari kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2012, hal 35), yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010, hal. 180) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi maka baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antaraperusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Seseorang yang melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus menerima hukuman yang telah disepakati.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Atasan yang buruk akan selalu mencagah inisiatif bawahan, terlebih bagi karyawan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

Ada juga ahli yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nofriansyah (2018, hal. 26-27), yaitu sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggung jawab.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi, yaitu dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab, yaitu wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakanyang terbebaskan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
3. Disiplin, yaitu sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
4. Inisiatif, yaitu seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Siagian & Khair (2018, hal. 61) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian, yaitu keahlian adalah suatu kemampuan seseorang yang susah dilakukan oleh banyak orang. Sedangkan

- kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan seseorang saat dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Pengetahuan, yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang tertentu..
 3. Rancangan Kerja, yaitu bagian dari proses desain pekerjaan yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
 4. Kepribadian, yaitu kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku sosial tertentu, baik berupa perasaan, berpikir, bersikap dan berkehendak maupun perbuatan.
 5. Motivasi, yaitu sebuah dorongan, hasrat ataupun minat yang begitu besar dalam diri untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu.
 6. Kepemimpinan, yaitu sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan.
 7. Gaya kepemimpinan, yaitu suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
 8. Budaya organisasi, yaitu sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.
 9. Kepuasan Kerja, yaitu tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

10. Lingkungan kerja, yaitu seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai individu.
11. Loyalitas, yaitu sikap setia seseorang untuk mendukung dan kepatuhan yang konstan kepada suatu perusahaan.
12. Komitmen, yaitu suatu sikap setiap seseorang terhadap sesuatu hal, baik itu diri sendiri, orang lain dan organisasi.
13. Disiplin kerja, yaitu sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2011, hal. 75), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Keandalan.
- 4) Sikap kerja.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan, ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan extra.

Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.

- 3) Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan.
- 4) Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan dan serta kerja sama.

Adapun menurut Sulaksono (2015, hal. 119-120) Indikator kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Hal diatas dapat dejalaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Teori Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2012, hal 121) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Rahman (2017, hal. 49) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Adapun menurut (Sunyoto, 2015 hal 38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu menurut Sudaryo et al (2018, hal. 47) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Malik, 2016, hal. 164).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

1. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja menurut Bahri (2018, hal. 41) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan.

Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi/ organisasi (Husein & Hady 2012. hal. 37).

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun manfaat dari lingkungan kerja menurut Norianggono et al (2014, hal. 2), yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal. 57) manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

- b. Orang-orang termotivasi, yaitu pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sidanti (2015, hal. 47)

adalah sebagai berikut :

1. Tata ruang kerja yang tepat.
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat.
3. Suhu dan kelembapan udara yang tepat.
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.
5. Suasana kerja dalam perusahaan.
6. Keamanan kerja karyawan.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tata ruang kerja yang tepat, Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat

penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Suhu dan kelembapan udara yang tepat, di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
5. Suasana kerja dalam perusahaan, pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

6. Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

Sedangkan menurut Sofyan (2013, hal. 20) Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain, yaitu sebagai berikut:

1. Suara bising.
2. Penerangan tempat kerja.
3. Kelembapan dan suhu udara.
4. Pelayanan kebutuhan karyawan
5. Penggunaan warna.
6. Kebersihan lingkungan.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Rosa (2015, hal. 189-190) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja.
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja.
- 3) Kebisingan di tempat kerja.
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi,

bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Prastyo et al (2016, hal. 7),

yaitu sebagai berikut :

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu udara.
- 3) Suara bising.
- 4) Penggunaan warna.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan.
- 6) Keamanan kerja.

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik, namun juga termasuk penerangan cahaya

matahari. Dalam menjalankan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.

2) Suhu udara

Dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Suara bising

Suara bising atau bunyi yang ditimbulkan yang tidak dikehendaki oleh telinga. dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Penggunaan warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Kebebasan karyawan saat bekerja yang tidak mengganggu pergerakan karyawan saat bekerja atau keleluasaan karyawan saat bekerja tanpa ada halangan saat bekerja.

6) Keamanan kerja

Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka akan dapat menimbulkan ketenangan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya kendaraan milik karyawan. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraanya secara langsung. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) bisa juga memasang alat berupa (CCTV) untuk memantau lingkungan sekitar.

7) Hubungan karyawan.

Maksud dari hubungan karyawan yaitu dimana sesama karyawan harus saling dapat bekerja sama antara satu sama lain, agar tujuan yang diharapkan atau pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksanakan dengan baik dan efektif

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011, hal. 26) indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:.

- 1) Struktur kerja.
- 2) Tanggung jawab pekerja.
- 3) Perhatian dan dukungan pimpinan.
- 4) Kerja sama antar kelompok.
- 5) Kelancaran komunikasi.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang kepuasan kerja. Berikut dibawah ini definisi kepuasan kerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

Menurut Bismala et al (2017, hal. 35) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Adapun Bahri (2018, hal. 66) kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah karakteristiknya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017, hal. 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja.

Selain itu menurut Duha (2018, hal. 244) kepuasan kerja adalah sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, karena keadaan menyenangkan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, pendapat, perilaku yang ada di dalam dirinya.

Kepuasan kerja adalah adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Iskandar & Yuhansyah 2018, hal. 63).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang/individu terhadap pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan dan perasaan yang tidak menyenangkan karena pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

1. Tujuan Kepuasan Kerja

Adapun tujuan kepuasan kerja menurut Bahri (2018, hal. 63) adalah untuk melihat keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Selain itu tujuan dari kepuasan kerja yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan, dimana dengan diberikan kepuasan kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan bertahan bekerja di dalam suatu perusahaan (Nugraha & Surya, 2016, hal. 60). Sedangkan menurut Rahman (2017, hal. 52) tujuan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain.
- b. Mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi kedepannya.
- c. Untuk melihat keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

2. Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja menurut Busro (2018, hal. 280) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efesiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.
- b. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Adapun manfaat dari kepuasan kerja menurut Rahman (2017, hal. 59-60) antara lain sebagai berikut :

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
- c. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
- d. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- e. Mengurangi tingkat absensi.
- f. Mengurangi labor *turn over* (perputaran tenaga kerja).
- g. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- h. Mengurangi keselamatan kerja.
- i. Meningkatkan motivasi kerja.
- j. Menimbulkan kematangan psikologis.
- k. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 124) manfaat dari kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja secara umum yaitu keuntungan kerja dapat memberi gambaran kepada pimpinan mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan.
- b. Komunikasi, yaitu kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pimpinan.

- c. Meningkatkan sikap kerja, yaitu kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.
- d. Kebutuhan pelatihan, yaitu kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Bahri, 2018, hal. 69-70) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
- 2) Gaji.
- 3) Kesempatan atau promosi.
- 4) Supervisor.
- 5) Rekan kerja.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2011, hal. 80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor psikologis.
2. Faktor sosial.
3. Faktor fisik.
4. Faktor finansial.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur , dan sebagainya.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kepuasan kerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari kepuasan kerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Mas'ud, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Bahri, 2018, hal. 70-71),

yaitu sebagai berikut :

- 1) Isi pekerjaan.
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji atau insentif.
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
- 2) Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
- 3) Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
- 4) Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

- 5) Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 6) Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
- 7) Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

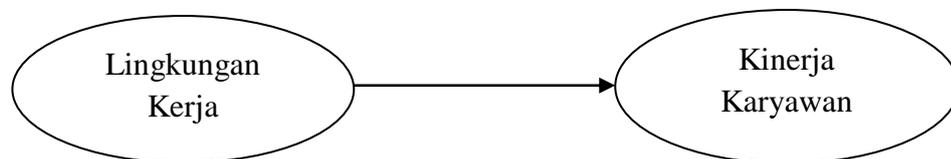
2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018, hal. 74), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Jika lingkungan kerja terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terpenuhi maka kinerja pegawai akan menurun. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Pandar, 2017); (Elizar & Tanjung, 2018); (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019); (Julita & Arianty, 2014); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Bahagia et al., 2018); (Siahaan &

Bahri, 2019); (Siagian & Khair, 2018), menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja.

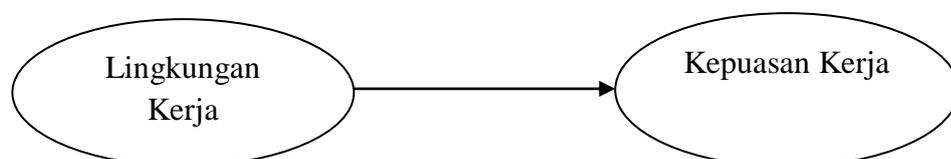


Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada ketidakpuasan kerja para pegawai dan akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Tidak hanya lingkungan kerja fisik saja tetapi lingkungan non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan akan menumbuhkan kepuasan kerja pegawai (Bahri, 2018. hal 40).

Berdasarkan hasil penelitian (Nasution, 2017); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (J. S. Hasibuan, 2015); (Andriany, 2019); (Siagian & Khair, 2018); (Pareraway et al., 2018); (Tamali & Munasip, 2019), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

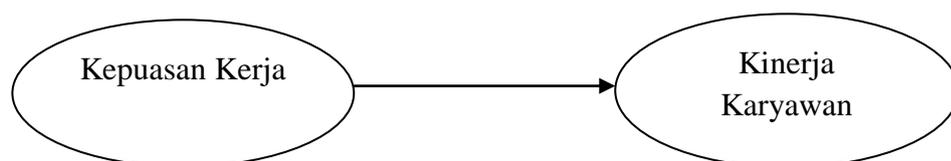


Gambar 2.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dauly & Marlina (2019, hal. 6) kepuasan kerja dalam bekerja merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam bekerja dengan mendapatkan pujian tentang pekerjaan, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Itu Kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang mengelilingi karyawan itu sendiri. Pekerjaan kepuasan di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara layanan dan kinerja kerjanya. Karyawan yang menggabungkan kepuasan bekerja keluar masuk pekerjaan, akan terpuaskan jika hasil pekerjaan dan balasannya dirasa adil dan layak

Berdasarkan hasil penelitian (Arifin, 2017); (Adhan et al., 2020); Nasution (2018); (Jufrizen, 2016); (Jufrizen, 2017); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al., 2018), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Jika kepuasan kerja terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kepuasan tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun.

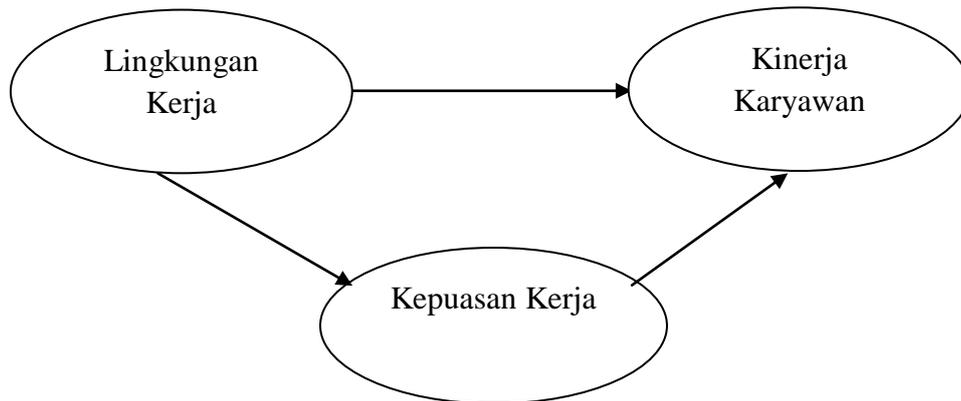


Gambar 2.3
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja. Artinya, apa bila lingkungan kerja yang diberikan sesuai dan terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terpenuhi maka kepuasan kerja akan menurun. Jika kepuasan kerja meningkat saat bekerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan yang diharapkan akan lebih baik sesuai dengan yang diinginkan oleh suatu perusahaan tersebut..

Berdasarkan hasil penelitian (Prayogatama & Surjanti, 2017); (Hanafi & Yohana, 2017); (Purwaningsih et al., 2020); (Aziz, 2016); (Harahap & Hidayat, 2016); , menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 4
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui Kepuasan Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi (2015, hal 12) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012 hal. 31) Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada dua variabel, yaitu Lingkungan kerja (X), Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaannya

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kehandalan
4	Sikap kerja

Sumber: (Mangkunegara, 2011, hal. 75)

3.2.2 Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Penggunaan warna
5	Ruang gerak yang diperlukan
6	Keamanan kerja
7	Hubungan karyawan

Sumber: Prastyo et al (2016, hal. 7)

3.2.3 Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang/individu terhadap pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan dan perasaan yang tidak menyenangkan karena pekerjaan tersebut.

Tabel 3.3
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1	Isi pekerjaan
2	Supervisi
3	Organisasi dan manajemen
4	Kesempatan untuk maju
5	Gaji dan insentif
6	Rekan kerja
7	Kondisi pekerjaan

Sumber: (Bahri, 2018, hal. 70-71)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang terletak di jalan Rumah Sakit Haji No. 10 A. Adapun waktu penelitian di lakukan dari bulan September 2020 s.d Desember 2020.

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi

No	Proses Penelitian	Bulan															
		September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data Awal	■	■														
2	Pengajuan Judul Penelitian			■	■												
3	Pengumpulan Teori Penelitian					■	■	■	■								
4	Bimbingan Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■	■	■				
5	Bimbingan Dan proses Revisi										■	■	■				
6	Seminar Proposal Manajemen											■	■				
7	Mengelola Data											■	■	■	■	■	■
8	Menganalisis Data														■	■	■
9	Penyusunan Skripsi															■	■
10	Sidang Meja Hijau																■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang..

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 125), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara ialah menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 60 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil.

Tabel 3.5
Populasi Dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bidang Seni Budaya dan Pengembangan Ekonomi Kreatif.	15	15
2	Bidang Bina Pemasaran Parawisata.	20	20
3	Bidang Sejarah dan Keperbukalan.	6	6
4	Bidang Bina Objek dan Usaha Parawisata.	9	9
5	Sekretariat (Subbag Umum dan Kepegawaian Subbag, Subbag Program Serta Subbag Keuangan).	10	10
Total		60 Orang	60 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

3.5.2 Teknik Angket (Questioner)

Questioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.6
Tabel Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi et al., 2014, hal. 70)

Selanjutnya Angket atau kuesioner yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas bertujuan untuk menguji sejauhmana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2014, hal. 76).

a) Rumusan Statistik untuk pengujian validitas model

b)

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2014, hal. 77)

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c) Kriteria pengujian validitas instrument

- (1) Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05), maka butir instrument valid.

- (2) Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05), maka butir instrument tidak valid. (Juliandi et al., 2018, hal. 19-20).

2. Uji Realibilitas

Pengujian Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memilih tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014, hal. 80). Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* Arikunto dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 82).

- a) Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{K}{(K - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Arikunto dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

- b) Kriteria pengujian reabilitas

- (1) Jika nilai cronbach alpha $>$ 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).

- (2) Nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha) $< 0,6$ maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya) (Juliandi et al., 2018, hal. 22).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016).

3.6.2 Uji Hipotesis

Penguji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.2.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Kepuasan Kerja) pengaruh X2 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja) yang melalui Z (Motivasi Kerja).

Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variable X terhadap Z mempunyai Koefisien jalur $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variable X terhadap Z adalah signifikan.

2. Pengaruh langsung variabel X terhadap Y mempunyai koefisien $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel Z terhadap Y mempunyai koefisien jalur (Original sample/O) $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel Z terhadap Y adalah signifikan.

3.6.2.2 Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

Kesimpulan : Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y. Dengan demikian, Z bersifat sebagai mediasi pengaruh X terhadap Y dengan kata lain variabel Z berperan sebagai variabel intervening.

3.6.3 Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variable. Menurut (Purwohandoko, 2009) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu : (1) Merancang model structural (inner model); (2) Merancang model pengukuran (outer model); (3) Mengkonstruksi Diagram jalur; (4) Konversi diagram jalur ke system

persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur loading dan weight; (5) Evaluasi goodness of fit; (6) Pengujian hipotesis (Resampling bootstrapping).

3.6.3.1 Analisis efek mediasi (mediation effects)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja; serta pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model). Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

3.6.3.2 Analisis model pengukuran (outer models)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant Validity).

3.6.3.3 Analisis model pengukuran (inner models)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Direct effects; (4) InDirect effects; dan (5) Total effects.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuisisioner, dimana variabel (Y) adalah Kinerja Pegawai yang di dalamnya terdapat 10 (sepuluh) butir pernyataan, variabel (X) adalah Lingkungan Kerja yang di dalamnya terdapat 8 (delapan) pernyataan dan variabel (Z) adalah Kepuasan Kerja yang di dalamnya terdapat 12 (dua belas) pernyataan. Kuisisioner disebarkan kepada 60 (enam puluh) orang pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, yang dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *likert*. Ketentuan skala *likert* berlaku untuk menghitung variabel Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z).

4.1.2. Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian ini meliputi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari 2 karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia.

4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam setiap perusahaan ataupun sebuah organisasi yang melakukan penawaran atas sebuah produk, maka jenis kelamin menjadi salah satu acuan, dikarenakan adanya perbedaan perspektif antara laki-laki maupun perempuan dan tabel responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	29	48,3%
2	Perempuan	31	51,7%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan (2021)

Dari tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan dengan tingkat jumlah responden sebanyak 31 orang (51,7%) sedangkan laki-laki sebanyak 29 orang (48,3%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara adalah perempuan.

4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga dapat di kelompokkan atas responden berusia diantara 22-31 tahun, 32-41 tahun, 42-51 tahun dan >51 tahun, hasil bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	22-31 tahun	16	26,7%
2	32-41 tahun	21	35%
3	42-51 tahun	19	31,7%
4	>51 tahun	4	6,6%
Total		60	100%

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 32-41 tahun sebanyak 21 orang (35%) kemudian rentan usia antara 42-51 tahun sebanyak 19 orang (31,7%) kemudian rentan usia antara 22-31 tahun sebanyak 16 orang (26,7%) dan terakhir rentan usia >51 tahun sebanyak 4 orang (6,6%).

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.2.1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel 4.3
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban Kinerja Pegawai										
No.	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	78,3	7	11,7	6	10	0	0	0	0
2	25	41,7	29	48,3	4	6,7	2	3,3	0	0
3	41	68,3	16	26,7	3	5	0	0	0	0
4	28	46,7	29	48,3	3	5	0	0	0	0
5	29	48,3	23	38,3	8	13,3	0	0	0	0
6	23	38,3	31	51,7	6	10	0	0	0	0
7	41	68,3	17	28,3	0	0	2	3,3	0	0
8	25	41,7	26	43,3	9	15	0	0	0	0

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari jawaban responden tentang Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, terdapat 47 orang (78,3%) yang mengatakan sangat setuju, 7 orang (11,7%) yang mengatakan setuju, dan 6 orang (10%) mengatakan kurang setuju, . Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (78,3%).
2. Dari jawaban responden tentang Tempat kerja menjamin keamanan pegawai dalam bekerja, terdapat 25 orang (41,7) mengatakan sangat setuju, 29 orang (48,3%) mengatakan setuju, 4 orang (6,7%) mengatakan kurang setuju, dan 2 orang (3,3%) . Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (48,3%).
3. Dari jawaban responden tentang Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan atasan kepada pegawai, terdapat 41 orang (68,3%) mengatakan sangat setuju, 16 orang (26,7%) mengatakan setuju, dan 3 orang (5%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (68,3%).
4. Dari jawaban responden tentang Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu pegawai lain, terdapat 28 orang (46,7%) mengatakan sangat setuju, 29 orang (48,3%) mengatakan setuju, dan 3 orang (5%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (48,3%).

5. Dari jawaban responden tentang Pegawai dinas pariwisata sumatera utara datang tepat waktu, terdapat 29 orang (48,3%) mengatakan sangat setuju, 23 orang (38,3%) mengatakan setuju, dan 8 orang (13,3%) mengatakan kurang setuju,. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (48,3%).
6. Dari jawaban responden tentang Pegawai dinas pariwisata sumatera utara memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat, terdapat 23 orang (38,3%) mengatakan sangat setuju, 31 orang (51,7%) mengatakan setuju, dan 6 orang (10%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (51,7%).
7. Dari jawaban responden tentang Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, terdapat 41 orang (68,3%) mengatakan sangat setuju, 17 orang (28,3%) mengatakan setuju, tidak ada yang mengatakan kurang setuju,dan 2 orang (3,3%) mengatakan tidak setuju . Dengan demikian frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (68,3%).
8. Dari jawaban responden tentang Saya memiliki tanggung jawab saat saya bekerja, terdapat 25 orang (41,7%) mengatakan sangat setuju, 26 orang (43,3%) mengatakan setuju, dan 9 orang (15%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (43,3%).

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas menunjukkan bahwa sebagian besar dan rata-rata menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata sangat tinggi, untuk itu maka pimpinan dinas kebudayaan dan pariwisata harus tetap menjaga kinerja pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawai lagi demi menghasilkan kerja dinas kebudayaan dan pariwisata semakin baik lagi.

4.2.2. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Adapun hasil tabulasi dari data responden pada penelitian ini untuk variabel Lingkungan Kerja (X) di peroleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X)

Alternatif Jawaban Lingkungan Kerja										
No.	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	50	27	45	3	5	0	0	0	0
2	27	45	22	36,7	11	18,3	0	0	0	0
3	32	53,3	16	26,7	10	16,7	2	3,3	0	0
4	36	60	20	33,3	4	6,7	0	0	0	0
5	20	33,3	34	56,7	5	8,3	1	1,7	0	0
6	36	60	17	28,3	7	11,7	0	0	0	0
7	33	55	24	40	3	5	0	0	0	0
8	30	50	29	48,3	1	1,7	0	0	0	0
9	23	38,3	29	48,3	8	13,3	0	0	0	0
10	26	43,3	25	41,7	9	15	0	0	0	0

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Dari jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, terdapat 30 orang (50%) yang mengatakan sangat setuju, 27 orang (45%) mengatakan setuju, dan 3 orang (5%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian,

frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 30 orang (50%).

2. Dari jawaban responden tentang Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, terdapat 27 orang (45%) mengatakan sangat setuju, 22 orang (36,7) mengatakan setuju, dan 11 orang (18,3%). Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 27 orang (45%).
3. Dari jawaban responden tentang kondisi sirkulasi udara di dalam ruangan mendukung kenyamanan dalam bekerja, terdapat 32 orang (53,3%) mengatakan sangat setuju, 16 orang (26,7%) mengatakan setuju, 10 orang (16,7%) mengatakan kurang setuju, dan 2 orang (3,3%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).
4. Dari jawaban responden tentang Setujukah bahwa temperatur ruangan mendukung kenyamanan dalam bekerja, terdapat 36 orang (60%) mengatakan sangat setuju, 20 orang (33,3%) mengatakan setuju, dan 4 orang (6,7%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (60%).
5. Dari jawaban responden tentang Saya merasa terganggu akibat suara bising dari luar ruangan tempat bekerja, terdapat 20 orang (33,3%) mengatakan sangat setuju, 34 orang (56,7%) mengatakan setuju, 5 orang (8,3%) mengatakan kurang setuju, dan 1 orang (1,7%)

mengatakan tidak setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (56,7%).

6. Dari jawaban responden tentang pemilihan warna yang tepat dalam ruang kerja dapat menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja, terdapat 36 orang (60%) mengatakan sangat setuju, 17 orang (28,3%) mengatakan setuju, dan 7 orang (11,7%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (60%).
7. Dari jawaban responden tentang Saya memiliki ruang gerak yang cukup ,sehingga saya merasa nyaman, terdapat 33 orang (55%) mengatakan sangat setuju, 24 orang (40%) mengatakan setuju, dan 3 orang (5%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).
8. Dari jawaban responden tentang Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja, terdapat 30 orang (50%) mengatakan sangat setuju, 29 orang (48,3%) mengatakan setuju, dan 1 orang (1,7%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (50%).
9. Dari jawaban responden tentang Saya mempunyai komunikasi yang baikdengan karyawan lain, terdapat 23 orang (38,3%) mengatakan sangat setuju, 29 orang (48,3%) mengatakan setuju, dan 8 orang

(13,3%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (48,3%).

10. Dari jawaban responden tentang Atasan saya sering memotivasi, sehingga saya bersemangat bekerja, terdapat 26 orang (43,3%) mengatakan sangat setuju, 25 orang (41,7%) mengatakan setuju, dan 9 orang (15%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (43,3%).

Dari jawaban responden di atas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di dinas kebudayaan dan pariwisata sumatera utara sudah terlihat baik. Namun jika dilihat dari persentase masih ada juga yang kurang setuju atas pernyataan tersebut.

4.2.3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Adapun hasil tabulasi dari data responden pada penelitian ini untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) di peroleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban Kepuasan Kerja										
No.	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	53,3	20	33,3	8	13,3	0	0	0	0
2	24	40	31	51,7	5	8,3	0	0	0	0
3	29	48,3	28	46,7	3	5	0	0	0	0
4	31	51,7	27	45	2	3,3	0	0	0	0
5	18	30	37	61,7	5	8,3	0	0	0	0
6	29	48,3	28	46,7	4	6,7	0	0	0	0
7	32	53,3	25	41,7	2	3,3	1	1,7	0	0
8	29	48,3	22	36,7	9	15	0	0	0	0
9	32	53,3	24	40	4	6,7	0	0	0	0
10	33	55	20	33,3	7	11,7	0	0	0	0
11	34	58,3	23	38,3	3	5	0	0	0	0
12	30	50	27	45	3	5	0	0	0	0

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya, terdapat 32 orang (53,3%) mengatakan sangat setuju, 20 orang (33,3%) mengatakan setuju, dan 8 orang (13,3%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).
2. Dari jawaban responden tentang Menerima pendapat orang lain dalam memecahkan suatu masalah atau pengambilan keputusan, terdapat 24 orang (40%) mengatakan sangat setuju, 31 orang (51,7%) mengataka setuju, dan 5 orang (8,3%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden setuju dengan hasil banyak 53 orang (44,5%).

3. Dari jawaban responden tentang Pihak manajemen perusahaan selalu memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan, terdapat 29 orang (48,3%) mengatakan sangat setuju, 28 orang (46,7%) mengatakan setuju, dan 3 orang (5%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden sangat setuju sebanyak 29 orang (48,3%).
4. Dari jawaban responden tentang Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, terdapat 31 orang (51,7%) mengatakan sangat setuju, 27 orang (45%) mengatakan setuju, dan 2 orang (3,3%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden setuju sebanyak 31 orang (51,7%).
5. Dari jawaban reponden tentang Perusahaan memberikan gaji pegawai sesuai dengan standard yang berlaku, terdapat 18 orang (30%) mengatakan sangat setuju, 37 orang (61,7%) mengatakan setuju, dan 5 orang (8,3%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden setuju sebanyak 37 orang (61,7%).
6. Dari jawaban reponden tentang Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan, terdapat 29 orang (48,3%) mengatakan sangat setuju, 28 orang (46,7%) mengatakan setuju, dan 4 orang (6,7%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden sangat setuju sebanyak 29 orang (48,3%).
7. Dari jawaban reponden tentang Bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan, terdapat 32 orang (53,3%) mengatakan sangat setuju, 25 orang (41,7%) mengatakan setuju, 2

orang (3,3%) mengatakan kurang setuju dan 1 orang (1,7%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).

8. Dari jawaban reponden tentang Kondisi kerja sangat kondusif dan menyenangkan, terdapat 29 orang (48,3%) mengatakan sangat setuju, 22 orang (36,7%) mengatakan setuju, dan 9 orang (15%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden sangat setuju sebanyak 29 orang (48,3%).
9. Dari jawaban reponden tentang Kebijakan status pegawai tetap dari perusahaan jelas, terdapat 32 orang (53,3%) mengatakan sangat setuju, 24 orang (40%) mengatakan setuju, dan 4 orang (6,7%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).
10. Dari jawaban reponden tentang Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif), terdapat 33 orang (55%) mengatakan sangat setuju, 20 orang (33,3%) mengatakan setuju, dan 7 orang (11,7%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).
11. Dari jawaban reponden tentang Peraturan yang jelas dari perusahaan tentangpromosi jabatan, terdapat 34 orang (58,3%) mengatakan sangat setuju, 23 orang (38,3%) mengatakan setuju, dan 3 orang (5%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden sangat setuju sebanyak 34 orang (58,3%).

12. Dari jawaban reponden tentang Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya, terdapat 30 orang (50%) mengatakan sangat setuju, 27 orang (45%) mengatakan setuju, dan 3 orang (5%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian frekuensi mayoritas jawaban responden sangat setuju sebanyak 30 orang (50%).

berdasarkan hasil jawaban responden di atas menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden setuju dan sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata sumatera utara merasa puas bekerja di instansi tersebut, dan juga menunjukkan bahwa sistem kerja yang di buat oleh pimpinan tersebut berhasil walaupun tidak 100%, dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang kurang setuju dan juga tidak setuju.

4.3. Analisis Data

Teknik analisi data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Path Analysis* (Analisi jalur) dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

4.3.1. Outer Model (Analisis Model Pengukuran)

Analisis model pengukuran/*Measurement* adalah model analisa yang menganalisis hubungan konstruk (variabel laten) dan indikator, ada 2 perhitungan yaitu (Juliandi, 2018).

a. Construc Reliability an Validity

Pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi dengan nilai *Composite Reliability* >0,6.

Tabel 4.6
Composite Reliability

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reliability</i>
X	0,774
Z	0,834
Y	0,781

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart- PLS

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.6 pengujian *Composite Reliability* adalah :

1. Variabel X (Lingkungan Kerja) adalah reliable, karena nilai *Composite Reliability* variabel X sebesar $0,774 > 0,6$ (konstruk handal).
2. Variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah reliable, karena nilai *Composite Reliability* variabel X sebesar $0,781 > 0,6$. (konstruk handal).
3. Variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah reliable, karena nilai *Composite Reliability* variabel X sebesar $0,834 > 0,6$ (konstruk handal).

b. *Discriminant Validity*

Menguji sejauh mana suatu konstruk benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk unik). Dalam website SmartPLS, pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTM). Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskrimanan yang baik.

Tabel 4.7
Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT)

<i>Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT)</i>			
	X	Z	Y
X			
Z	0.892		
Y	0.971	0.861	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart- PLS

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.6 pengujian *Composite Reliability* adalah :

1. Variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai *Heretroit – Monotrait Ratio* (HTMT) $0.892 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai *Heretroit – Monotrait Ratio* (HTMT) $0.971 > 0.90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).
3. Variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai *Heretroit – Monotrait Ratio* (HTMT) $0.861 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).

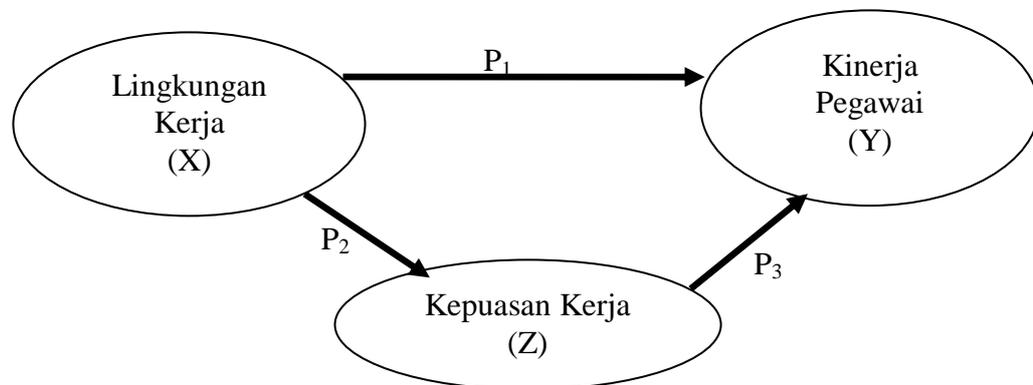
4.3.2. Path Analysis (Analisis Jalur)

Path Analysis (Analisis Jalur) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Juliandi et al., 2015).

Path Analysis (Analisis Jalur) merupakan sebuah alat yang digunakan untuk menganalisis atau menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel Independen (bebas) terhadap variabel Dependen (terikat), dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keeratan hubungannya membentuk model pengaruh yang bersifat hubungan sebab akibat (Wicaksono, 2005).

Berdasarkan nilai koefisien tersebut, akan di ketahui variabel mana yang memberikan pengaruh terbesar dari pengaruh terkecil terhadap variabel terikat.

Berikut gambar model analisis satu jalur pada penelitian ini :



Gambar 4.1
Model Analysis Path

Berdasarkan pada gambar 4.1 diatas yang menjelaskan mengenai model analisis jalur terdapat persamaan dengan menggunakan metode analisi satu jalur yaitu antara lain sebagai berikut :

Analisis satu jalur :

Pengaruh langsung : $X \rightarrow Y$

Pengaruh tidak langsung : $X \rightarrow Y$ melalui Z

Persamaan :

$$Z = p_1X + \epsilon_1$$

$$Y = p_2X + p_3Z + \epsilon_2 \text{ (Juliandi et al., 2015).}$$

a. R-Square

R – Square adalah ukuran proporsi variasi variabel yang di pengaruhi (endogen) yang dapat di jelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya dan ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk.

Kriteria *r – square* atau juga biasa disebut dengan koefisien determinasi dibatasi oleh nilai 0.75; 0.5; dan 0.25. nilai *r – squared* yang sama dengan 0.75

sampai 1 menunjukkan bahwa model yang dikeluarkan merupakan model yang kuat, sedangkan nilai $r - square$ antara 0.5 sampai 0.74 adalah model yang sedang, dan sisanya 0.25 hingga 0.5 merupakan model yang lemah (Santoso, 2018).

Data hasil pengujian $R - Square$ dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji $R - Square$

	$R - Square$	$R - Square Adjustade$
Z	0.541	0.533
Y	0.593	0.579

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart- PLS

Berdasarkan data dari atas dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan $R - Square$ adalah sebagai berikut :

1. $R - Square Adjustade$ model jalur I = 0.533. Artinya kemampuan variabel X (Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 53.3%, dengan demikian model tergolong moderat (sedang).
2. $R - Square Adjustade$ model jalur II = 0.579. Artinya kemampuan variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Z (Kepuasan Kerja) dalam menjelaskan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 57.9% dengan demikian model tergolong moderat (Sedang).

b. $F - Square$

Pengukuran $F - Square$ atau $F^2 Effect Size$ adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran $F - Square$ disebut juga efek perubahan R . Artinya, perubahan nilai R saat variabel eksogen tertentu

dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengavaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantive pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F – Square* menurut Cohen dalam (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut : (1) jika nilai $F^2 = 0.02$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) jika nilai $F^2 = 0.15$ efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) jika nilai $F^2 = 0.35$ efek yang besar dri variabel eksogen terhadap endogen.

Berikut data hasil pengujian *F – Square* dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji *F – Square*

	X	Z	Y
X		1.180	0.199
Z			0.186
Y			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart- PLS

Berdasarkan dari data di atas diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan *F – Square* adalah sebagai berikut :

1. Variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai $F^2 = 0.199$ maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai $F^2 = 1.180$ maka efek yang Kuat dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai $F^2 = 0.186$ maka efek yang sedang/moderat dai variabel eksogen terhadap endogen.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis efek mediasi (*mediation effect*) mengandung 3 sub analisis, antara lain : (a) direct effect (b) indirect effect (c) total effect. Berikut penjelasan dari ketiga analaisis efek mediasi

a. *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) .

Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* (pengaruh langsung) adalah seperti dibawah ini :

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*) : (a) jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabelnya juga meningkat/naik; (b) jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negative, maka pengaruh suatu variabelnya dengan variabel lainnya adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Kedua, nilai profitabilitas/signifikan (*P-Value*) jika nilai *P-Value* < 0.05, maka signifikan; dan jika nilai *P-Value* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Berikut data hasil pengeujian *Direct Effect* dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

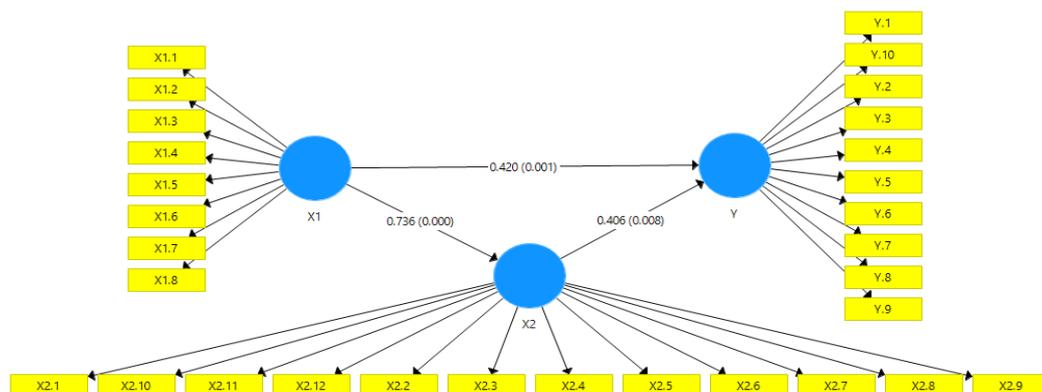
Tabel 4.10
Hasil Uji *Direct Effect*

	<i>Original Sampel</i>	<i>P – Values</i>
X – Z	0.736	0.000
X – Y	0.420	0.001
Z – Y	0.406	0.008

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS

Berdasarkan dari data di atas diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan *Direct Effect* adalah sebagai berikut :

1. X terhadap Z : Koefisien Jalur= 0.736 dan *P – Values* = 0.000 (<0,05), artinya pengaruh X (Lingkungan Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) adalah positif dan signifikan.
2. X terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.420 dan *P – Values* = 0.001 (<0,05), artinya pengaruh X (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan signifikan
3. Z terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.406 dan *P – Values* = 0.000 (<0,05), artinya pengaruh Z (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2
Efek Mediasi

Secara grafis ringkasan hasil dari pengaruh langsung (*Direct Effect*) dapat dilihat pada gambar 4.2.

b. *Indirect Effect*

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung atau tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) yang diantarai/mediasi oleh suatu variabel intervening (variable mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah: (1) jika nilai *P-Value* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruh tidak langsung; dan (2) jika nilai *P-Value* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Berikut data hasil pengeujian *Indirect Effect* dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji *Indirect Effect*

	<i>Original Sampel</i>	<i>P – Values</i>
X – Z – Y	0.299	0.011

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai *Indirect Effect* yang terlihat pada tabel 4.9 memperlihatkan pengaruh tidak langsung antara variabel X – Z – Y adalah sebesar 0.299, dengan *P – Values* 0,011 (<0,05) (signifikan), maka variabel Z (Kepuasan Kerja) memediasi pengaruh antara variabel X (Lingkungan

Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

c. *Total Effect*

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect dan indirect effect.

Total effect merupakan pengaruh tidak langsung dari suatu variable exogenous melalui variable endogenous perantara menuju ke variable endogenous kedua/berikutnya. Untuk perhitungan dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai koefisien jalur dari variable exogenous ke endogenous perantara dengan nilai koefisien jalur dari variable endogenous perantara tersebut ke variable endogenous kedua/berikutnya (Sarwono & Budiono, 2012).

Berikut data hasil pengeujian *Total Effect* dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Gambar 4.10
Hasil Uji *Total Effect*

	<i>Original Sampel</i>	<i>P – Values</i>
X – Z	0.736	0.000
X – Y	0.719	0.000
Z – Y	0.406	0.008

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS

Kesimpulan dari nilai *Total Effect* pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut :

1. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,719
2. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,736
3. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel Z (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,406.

4.5. Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni untuk menganalisis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai koefisien jalur = 0.420 dan *P – Values* = 0.001 < 0,05. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah searah, jika nilai variabel X (Lingkungan Kerja) meningkat maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) juga ikut meningkat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penerapan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan, kebersihan, dan keamanan yang sudah pas merupakan salah satu factor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dengan hal begitu pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Budianto & Katini, 2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dan ada juga yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif (Josephine & Harjanti, 2017). Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga ditemukan positif dan signifikan pada

pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Temuan tersebut bermakna bahwa : (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa, jika lingkungan kerja sudah sesuai, maka akan menciptakan kinerja pegawai yang baik dalam melakukan pekerjaan; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z). Dengan nilai koefisien = 0.736 dan $P - Values = 0.000 < 0.05$. temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah searah, jika nilai variabel X (Lingkungan Kerja) meningkat maka variabel Z (Kepuasan Kerja) juga ikut meningkat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penerapan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan, kebersihan, dan keamanan yang sudah pas merupakan salah satu factor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dengan hal begitu pegawai akan merasakan kepuasan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sitinjak, 2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan ada juga yang mengatakan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Aruan & Fakhri, 2015). Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Temuan tersebut bermakna bahwa : (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa, jika lingkungan kerja sudah sesuai, maka akan menciptakan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja cukup berarti mempengaruhi kepuasan kerja dalam bekerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai koefisien jalur = 0.406 dan *P – Values* = 0.008 < 0.05, maka pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah searah, jika nilai Kepuasan Kerja meningkat maka nilai Kinerja Pegawai juga ikut meningkat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai . Dan ada juga yang mengatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Indrawati, 2013). Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Temuan tersebut bermakna bahwa : (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa, jika kepuasan kerja sudah dirasakan oleh pegawai, maka akan menciptakan kinerja pegawai yang baik dalam melakukan pekerjaan; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan apa yang telah penulis teliti memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja adalah signifikan. Dengan nilai pengaruh tidak langsung $X - Z - Y$ adalah sebesar 0.299, dengan $P - Values$ $0.011 < 0.05$ (signifikan). Ini bermakna bahwa variabel Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening (memediasi) khususnya pada penelitian ini

Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh perusahaan ataupun pemerintahan, namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
4. Terjadinya pengaruh tidak langsung atau Kepuasan Kerja memediasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pada masa akan datang, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara perlu memperhatikan dengan lebih baik lagi Lingkungan Kerja, dimana Lingkungan kerja memang sudah dikatakan cukup baik. Namun hal ini perlu ditingkatkan lagi untuk memberikan Lingkungan kerja yang paling baik untuk para pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Hendaknya pada masa mendatang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara perlu benar – benar memperhatikan tingkat Kepuasan Kerja yang mana akan berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Hendaknya pada masa mendatang dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera utara harus benar-benar lebih memperhatikan tingkat Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja karena apabila lingkungan kerja dan kepuasan kerja meningkat ataupun menurun maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas objek penelitiannya untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian ke semua jenis perusahaan, pekerjaan dinas dll. Karena penelitian ini tentunya memiliki kelemahan, khususnya dilihat dari sampel penelitian yang cukup kecil. penulis merekomendasikan untuk peneliti-peneliti berikutnya dapat mengambil sampel yang cukup besar akan menggambarkan hasil yang representative.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi. Adapun keterbatasa-keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan satu variabel independan yaitu Lingkungan Kerja dan satu variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja dan menggunakan pengukuran Kinerja Pegawai.
2. Penelitian ini menggunakan sampel yang terbatas yaitu 60 orang
3. Objek penelitiannya hanya berfokus pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara
4. Kuisisioner hanya di sebarakan kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara secara online dengan menggunakan google form.

Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner secara online dengan menggunakan google form terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam mengisi pendapat responden dalam kuisisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>.
- Afandi, P. (2016). *Concept Dan Indikator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, 392–398. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompenasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja (Studi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2), 141–162.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Jurnal Multiplier*, 1(1), 99–108.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bahri, Moh Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV Jakad Publishing.
- Bahri, Mohammad Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang*

- Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV Jagad Publishing.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluhan Pertanian*. Deepublish.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi : Sebuah Pengantar (Revisi)*. CV Simphony Baru.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Darmanto, Wardaya, S., & Dwiyani, T. (2019). *Bauran Orientasi Strategi Dan Kinerja Organisasi Penerapan Variabel Anteseden, Moderasi Dan Mediasi Dalam Penelitian Ilmiah*. Deepublish.
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Gre Publishing.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Deepublish.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 236–246.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 76.
- Husein, N. M., & Hady, A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjar Masin Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akutansi*, 13(1), 35–44.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Keppuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabata Cendikia.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopal). *Agora*, 5(3).
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.

- Juliandi, A. (2018). *Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square (sem-pls) Smart Pls*. <https://doi.org/105281>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi* (pp. 1–223). Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.
- Julita, J., & Arianty, N. (2014). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan*.
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2014). *Survai Diagnosis Oragnisasional, Konsep Dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nasution, S. L. (2017). Pengaruh Kesempatan Promosi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rubber Hock Lie RantauPrapat. *Jurnal Ecobisma*, 4(1), 69–82.
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Deepublish.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.

- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1).
- Pandar, H. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. *Jurnal EMOR*, 2(2), 1–20.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
<https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20665>
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2), 1–11.
- Prayogatama, D. A., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P&GA (Personalia And General Affair) PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3).
- Purwaningsih, R. R., Wahyudi, A., & Wadajanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.
- Purwohandoko. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 134–143.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. CV Sah Media.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi (Pertama)*. Cv Penerbit Qiara Media.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 79–87.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 187–197.

- Santoso, A. B. (2018). *Tutorial & Solusi Pengolahan Data Regresi*. Agung Budi Santoso.
- Sarwono, J., & Budiono, H. (2012). *Statistik Terapan: Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Variabel. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 162–168.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, P. D. . E. (2010). *Budaya Organisasi (Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>

Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 1(1), 55–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>.

Wicaksono, Y. (2005). *Aplikasi Excel Dalam Menganalisis Data*. PT. Elex Media Komputindo.

Widodo, J. (2012). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayumedai Publishing.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.