

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA
MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

RICKA SHINTIA
NPM : 1405160017



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RICKA SHINTIA
NPM : 1405160017
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PERWAKILAN BANK INDONESIA MEDAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

| TANGGAL | MATERI BIMBINGAN SKRIPSI | PARAF | KETERANGAN |
|----------------------------------|---|-------|------------|
| 17 ²⁰¹⁸ ₀₃ | Bab IV & V Di Terima | l | |
| | Kuisisioner | l | |
| 20 ²⁰¹⁸ ₀₃ | Abstrak | l | |
| | Hasil uji Dari Masing -> Variabel | l | |
| | Tabel dan Daftar Gambar & Perbaiki disesuaikan dengan hasil kesimpulan dan saran | l | |
| 21 ²⁰¹⁸ ₀₃ | Ace ikut sidang Meja Hijau | l | |

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, 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

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RICKA SHINTIA
N P M : 1405160017
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PERWAKILAN BANK INDONESIA MEDAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

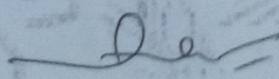
Nama : RICKA SHINTIA
NPM : 1405160017
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

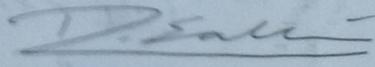
Dinyatakan : (B/A) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

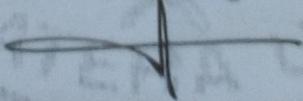
Penguji I

Penguji II


M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

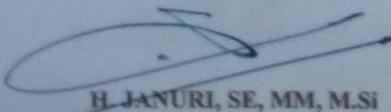

DODY SALDEN CHANDRA, SE, M.M

Pembimbing

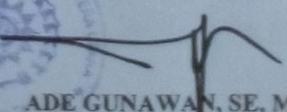

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Panitia Ujian

Ketua


H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, SE, M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RICKA SHINTIA
NPM : 1405160017
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/TESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

RickaShintia. NPM 1405160017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti. Dan yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara yang berjumlah 95 orang. Dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumlah 95 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi.

Hasil regresi linear berganda $Y = -16,029 + 0,451X_1 + 0,458 X_2$. Dari uji t variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,056 > t_{tabel} = 1,990$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 4,109 > t_{tabel} = 0,2017$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga didapat kesimpulan bahwa H_a diterima yang menunjukkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dari uji $F_{hitung} = 36,683 > 3,115$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

Dari koefisien determinasi diperoleh nilai R-square 0,444 atau 44,4% menunjukkan 44,4% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dan sisanya 55,6% yang artinya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalam'mualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat, rahmat, anugrah serta besarnya karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara”**. Tidak lupa shalawat berangkaian salam dihadiahkan kepada junjungan besar baginda Rasulullah SAW. yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan akhirat semoga penulis serta pembaca selalu berada didalam naungan syafa'atnya hingga akhir zaman nanti. Amin Ya Rabbal'amin.

Adapun skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ekonomi dan Bisnis Jurusan manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Teristimewa kedua orang tua penulis ayahanda Tukiman dan ibunda tercinta Tamy. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Semoga Allah SWT membalasnya dengan segala

berkat-Nya. Teruntuk kedua adik saya Ririn Amaliana, Renny Seftya dan teruntuk Rendy Andrian yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan yang penuh kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III serta Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff serta Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses riset, membimbing serta membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

11. Sahabat-sahabat penulis yaitu, Wanita Soleha Devi Yustica Ade Ayu, Rima Dahni M, serta teman-teman satu kos Mega Pasaribu, Erika Putri, Mega Putri Sukma, Meli Aswita Lubis, Mitha Febriana dan teruntuk Abangda Dhoni Armadani yang selama ini selalu memberikan dorongan dan semangat dalam proses penyusunan skripsi.

12. Seluruh teman-teman kelas A Manajemen dan rekan-rekan seangkatan stambuk 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang sama-sama berjuang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2018

Penulis

RICKA SHINTIA

1405160017

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR GAMBAR..... | vi |
| DAFTAR TABEL | vii |
| BAB IPENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 4 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| A. Uraian Teoritis | 7 |
| 1) Kinerja Pegawai | 7 |
| a. Pengertian Kinerja Pegawai | 7 |
| b. Faktor-faktor Kinerja Pegawai..... | 8 |
| c. Indikator Kinerja Pegawai..... | 11 |
| 2) Lingkungan Kerja..... | 12 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja | 12 |
| b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja | 16 |
| c. Indikator Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 3) Kepuasan Kerja | 23 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja | 23 |
| b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja..... | 24 |
| c. Indikator Kepuasan Kerja | 25 |
| d. Teori Kepuasan Kerja | 27 |
| B. Kerangka Konseptual | 32 |
| 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... | 32 |
| 2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 32 |
| 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 34 |
| C. Hipotesis..... | 34 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 35 |
| A. Pendekatan Penelitian | 35 |
| B. Defenisi Operasional Variabel | 35 |
| 1. Kinerja Pegawai | 36 |
| 2. Lingkungan Kerja..... | 36 |
| 3. Kepuasan Kerja | 37 |

| | |
|---|-----------|
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 37 |
| 1. Tempat Penelitian..... | 37 |
| 2. Waktu Penelitian | 37 |
| D. Populasi dan Sampel | 38 |
| 1. Populasi..... | 38 |
| 2. Sample..... | 38 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| F. Teknik Analisis Data | 40 |
| 1. Regresi Linier Berganda | 43 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 44 |
| 3. Pengujian Hipotesis..... | 45 |
| 4. Koefisien Determinasi..... | 47 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 48 |
| A. Hasil Penelitian..... | 48 |
| 1. Identitas Responden..... | 49 |
| 2. Analisis Variabel | 53 |
| 3. Metode Regresi Linier Berganda..... | 59 |
| 4. Pengujian Hipotesis | 65 |
| 5. Koefisien Determinasi | 70 |
| B. Pembahasan | 71 |
| 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 71 |
| 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... | 72 |
| 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... | 73 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 74 |
| A. Kesimpulan | 74 |
| B. Saran | 75 |

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar II.1 Paradigma Penelitian | 32 |
| Gambar II.2 Paradigma Penelitian | 33 |
| Gambar II.3 Paradigma Penelitian | 34 |
| Gambar IV.1 UjiNormalitas..... | 60 |
| Gambar IV..2 UjiNormalitas..... | 60 |
| Gambar IV.3 UjiHeterokedastisitas | 62 |
| Gambar IV.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... | 67 |
| Gambar IV.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 68 |
| Gambar IV.6 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 70 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai | 36 |
| Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja..... | 36 |
| Tabel III.3 Indikator Kepuasan Kerja | 37 |
| Tabel III.4 Skedul Penelitian..... | 38 |
| Tabel III.5 Skala Likert | 39 |
| Tabel III.6 Uji Validitas Inatrumen Kinerja Pegawai | 40 |
| Tabel III.7 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja..... | 40 |
| Tabel III.8 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja | 41 |
| Tabel III.9 Uji Reabilitas Kinerja Pegawai | 43 |
| Tabel III.10 Uji Reabilitas Lingkungan Kerja | 43 |
| Tabel III.11 Uji Reabilitas Kepuasan Kerja | 43 |
| Tabel IV.1SkalaLikert..... | 46 |
| Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 47 |
| Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 48 |
| Tabel IV.4 Distribusi Responden Tingkat Pendidikan | 48 |
| Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai | 49 |
| Tabel IV.6 Distribusi Responden Masa Kerja | 50 |
| Tabel IV.7 Distribusi Responden Golongan | 51 |
| Tabel IV.8 Skor Variabel Kinerja Pegawai..... | 51 |
| Tabel IV.9 Skor Variabel Lingkungan Kerja..... | 53 |
| Tabel IV.10 Skala Variabel Kepuasan Kerja | 55 |
| Tabel IV.11Uji Multikolinearitas..... | 59 |
| Tabel IV.12 Koefisien Regresi Linear Berganda..... | 61 |

| | |
|--|----|
| Tabel IV.13 Model Summary Ganda dan R-square..... | 62 |
| Tabel IV.14 Uji t | 64 |
| Tabel IV.15 Uji F | 69 |
| Tabel IV.16 Koefisien Determinasi (R-square) | 70 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua Bank pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi bank tersebut. Selain bank swasta, bank pemerintah yaitu Bank Indonesia juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan layanan kepada publik atau masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan individu itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. (Parlinda, V. dan Wahyuddin, M. 2008).

Keberhasilan suatu Bank Indonesia sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh Bank Indonesia dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki kepuasan kerja tersendiri.

Bank Indonesia juga disebut sebagai *king of bank* yang berupaya mengawasi setiap bank yang beroperasi di Indonesia. Adapun bank yang berada di bawah pengawasan Bank Indonesia terdiri dari Bank Konvensional dan Bank Syariah, Bank Umum, dan Bank Perkreditan Rakyat serta Bank Campuran dan Bank Asing 10 yang beroperasi di Indonesia.

Dengan demikian untuk Bank sentral (*central bank*) ini sendiri merupakan bank pusat. Bank Sentral merupakan salah satu jenis perbankan yang paling utama dan paling penting. Bank ini mengatur berbagai kegiatan yang berkaitan dengan dunia perbankan dan dunia keuangan di suatu negara. Dengan demikian Peningkatan kinerja pada pegawai Bank Indonesia akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja dan kepuasan tersendiri.

Kinerja pegawai pada Bank Indonesia merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi kinerja pegawai pada Bank Indonesia merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bank Indonesia, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal. 97) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Demikian kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Indonesia karena kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai Bank Indonesia yang tidak mendapatkan kepuasan kerja jika tidak akan mencapai kematangan psikologis. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai

catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan survey awal pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah Medan Provinsi Sumatera Utara ditemukan terdapat kecenderungan penurunan kinerja pegawai kurangnya kerja sama tim, dimana seorang pegawai haruslah membentuk tim agar memperoleh kemudahan dalam meraih keberhasilan perusahaan tersebut, maka dari itu setiap anggota tim harus menjalin komunikasi agar membangun kerja sama tim yang baik. Kemudian haknya sebagian kecil pegawai yang mau mengerjakan tugas rekan kerja ketika sakit dan ketika tugasnya overload, jika pegawai tidak saling membantu satu sama lain maka perusahaan akan mengalami hambatan sehingga berakibat gagalnya dalam mencapai tujuan.

Dan berdasarkan survey pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah Medan Provinsi Sumatera Utara tentang Lingkungan Kerja ditemukan terdapat kecenderungan Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan kerja sehingga kurangnya lingkungan kerja yang baik .

Sedangkan pada survey awal pada kepuasan kerja ditemukan ada kurangnya, Adanya pengaruh besar antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai guna untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif, sehingga pegawai cenderung telat dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinannya.

Berdasarkan kajian diatas maka penelitian ini berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan studi pendahuluan diatas, maka identifikasi penelitian ini terdiri dari:

1. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan kerja sehingga kurangnya lingkungan kerja yang baik .
2. Adanya pengaruh besar antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai guna untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif.
3. Masih kurangnya kinerja pegawai yang belum sesuai dan terlihat pada pekerjaan yang sering tertunda sehingga tidak tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan kajian identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai factor yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah Medan Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah Medan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah Medan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah Medan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah Medan Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah Medan Provinsi Sumatera Utara
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah Medan Provinsi Sumatera Utara

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan Manfaat Penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Robbins dan Coulter (2010, hal.37) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dipastikan mempengaruhi kinerja pegawai karena

kedua faktor tersebut dapat memberikan dampak yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mengeksplorasi teori-teori para ahli yang lain. Dan bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori kinerja pegawai, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan/insransi dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Wirawan (2009) dalam penelitian Lidya T Rumengan (2015, hal. 892) menyatakan bahwa "kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2002) dalam penelitian EMBA (2015, hal. 892) menyatakan bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Colquit (2011) dalam penelitian Wibowo (2016) menyatakan bahwa " kinerja pegawai adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Menurut Gibson (2012) dalam penelitian Wibowo (2016)

menyatakan bahwa” pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam penelitian Sugiono (2009, hal. 12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*initiative*)

Melingkup beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

1) Sasaran

Adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.

3) Umpan balik

Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.

4) Umpan balik

Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.

5) Peluang

Beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.

6) Sarana

Sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

7) Kompetensi

Beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu

8) Motivasi

Harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini

c. Indikator Kinerja Pegawai

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Simamora (2004) dalam penelitian Ade (2014), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- 2) Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Sedangkan menurut Fadel (2009, hal. 195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1) Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya

2) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

5) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Danang Sunyoto (2012, hal. 43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005, hal. 40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005, hal. 17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992, hal. 183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2009, hal. 21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan

kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai tidak bisa aman dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015, hal. 95) Nitisemito (2008) dalam penelitian Richard Y. Sangki (2014, hal. 541) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2009) dalam penelitian Nela Pima Rahmawanti (2014, hal.2) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010, hal. 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Menurut Noah dan Steve (2012, hal. 37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan pegawai di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. pegawai berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan,

dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam 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 kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam penelitian Wulan (2011, hal. 21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak

- f) Keamanan
- g) Kebersihan
- 2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik:
 - a) Struktur kerja
 - b) Tanggung jawab kerja
 - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d) Kerja sama antar kelompok
 - e) Kelancaran komunikasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal. 163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawai. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

1) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

2) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

3) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja

4) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

5) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

6) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

c. Indikator Lingkungan kinerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004, hal. 46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja

- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 7) Tata warna ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10) Keamanan ditempat kerja

Sedangkan menurut Gie dalam penelitian Nuraini (2013, hal. 103) indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

- 2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

- 3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

- 4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehongga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009, hal. 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu 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 bau-bauan 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

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 (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992, hal. 159) dan Sedarmayanti (2009, hal. 28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam mewujudkan tujuan institusi atau organisasi. Setiap pegawai secara individual mempunyai kepuasan

kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Menurut Edy Sutrisno (2014, hal. 73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan.

Kepuasan kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan maupun semangat kerja dari masing-masing pegawai. Menurut Sunyoto (2013, hal. 210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya.

Ada 5 yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pekerjaan yang menantang
- 2) Penghargaan yang sepadan
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang suportif
- 5) Kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian individu

Menurut Handoko (2012, hal. 193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai dalam pekerjaan, antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, dan kepemimpinan.

Menurut Pasolong (2010, hal. 144), kepuasan adalah sebagaimana tingkat persamaan seseorang setelah membandingkan hasil yang dirasakan dengan harapannya. Kepuasan kerja seseorang individu tergantung karakteristik individu

dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan (*equity*) antara yang diharapkan dengan kenyataan Umam (2012, hal. 192). Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas atau komitmen dan konflik di lingkungan kerja. Hal-hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan efektifitas organisasi.

Dari beberapa deskripsi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall dan Hubin Fred (2005, hal. 104) bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Tingkat upah yang diterima
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pimpinan

5) Rekan kerja

Locke dalam penelitian Umam (2012, hal. 194) menemukan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1) Gaji / Imbalan yang dirasakan adil.

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

2) Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja.

3) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitan dengan pekerjaan lain. Terjadi diferensiasi pekerjaan mendatar dan tegak. Dalam perkembangannya, corak interaksi antarpekerjaan tumbuh berbedabeda.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2012, hal. 202), menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut

1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan

hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Pegawai mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun pegawai berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Fereel dalam penelitian Meliana (2012) alat ukur untuk variabel kepuasan kerja adalah yaitu :

- 1) pekerjaan monoton atau tidak
- 2) hubungan dengan atasan
- 3) gaji
- 4) kesempatan promosi
- 5) lingkungan dan rekan kerja.

d. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl dikutip oleh Moh. As'ad dalam penelitian Sunyoto (2013, hal. 211), yaitu:

1) *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *disprepancy* antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawer yang dikutip dari Wexley dan Yukl, menemukan bahwa sikap pegawai terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

2) *Equity theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963, pendahulu dari teori ini adalah Zalzenik tahun 1958 yang dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

3) *Two factor theory*

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

tidak merupakan variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Beliau membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok, yakni:

- a) *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement*.
- b) *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan.

Penelitian Terdahulu

- 1) Berdasarkan Peneliti Saina Nur (2013) yang berjudul “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate”

Peneliti Terdahulu Menggunakan Metode *Path Analysis* Sedangkan Penulis Menggunakan Regresi Berganda. Hasil Penelitian “Konflik Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Pegawai Sedangkan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai”

- 2) Berdasarkan Penelitian Fondi (2010) Meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada tingkat korelasi yang tinggi dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Berdasarkan Penelitian Prayuginingsih (2011) Meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 4) Menurut Penelitian Emilia Noviani Asta Sari (2009) Meneliti yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II” Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif terhadap karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II.
- 5) Berdasarkan penelitian dari Yulfita „Aini yang berjudul “ pengaruh Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Universitas Pasir Pengaraian” Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut terdapat pengaruh yang positif terhadap karyawan Universitas Pasir Pengaraian.
- 6) Potu, (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Hasil penelitian

menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.

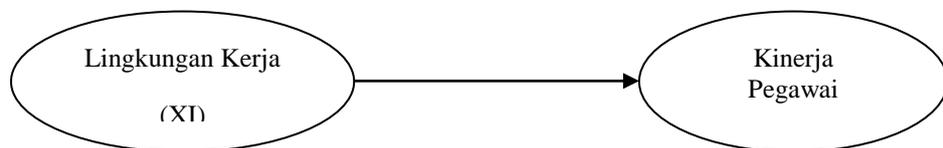
- 7) Kristianto, Suharnomo, dan Ratnawati (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). Dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, komitmen yang dimiliki oleh tenaga keperawatan di RSUD Tugurejo semakin tinggi jika kepuasan kerja yang dirasakan mereka semakin baik. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional merupakan pengaruh yang dominan. Kedua, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berarti, kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila komitmen organisasional yang dimiliki oleh perawat semakin tinggi. Ketiga, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat semakin baik. Keempat, komitmen organisasional mampu beroperasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini dalam penelitian Winardi (2015, hal. 112) Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul ikhsan Sahlan (2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



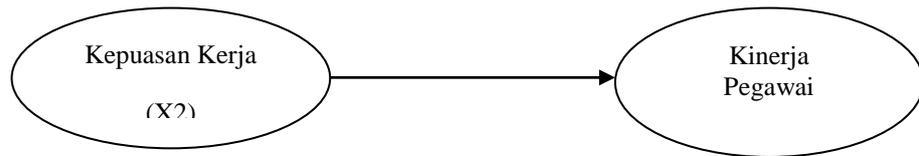
Gambar II-1 : Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Luthans (2015, hal. 27-28) bahwa adanya kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dalam pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan

sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febri Furqon Artadi (2015) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



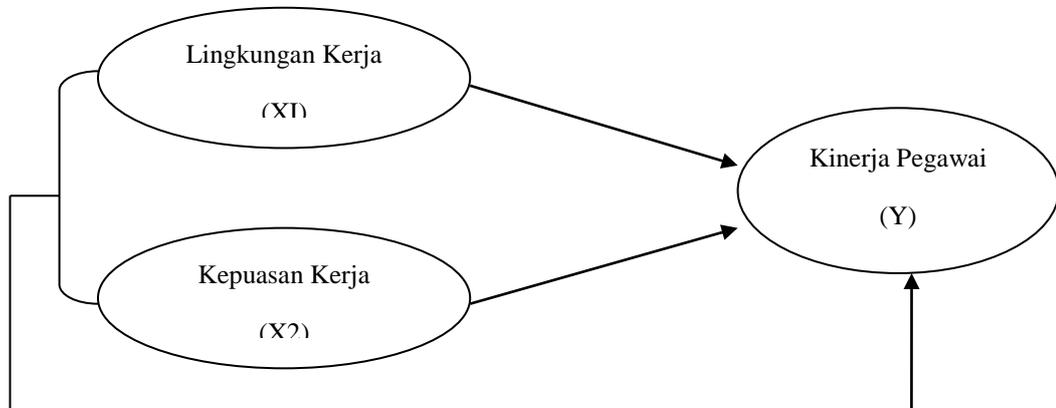
Gambar II-2 : Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Robbins dan Coulter (2010, hal.37) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dipastikan mempengaruhi kinerja pegawai karena kedua faktor tersebut dapat memberikan dampak yang tinggi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ida Sanjaya Dewi (2015) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara individual maupun bersama-sama.

Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut:



Gambar II-3 : Paradigma Penelitian

5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Sumatera Utara
3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan tuhan.

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini defenisi operasional yang diukur ada dua variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerjapegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Table III.I
Indikator Kinerja Pegawai

| No | Indikator |
|----|--|
| 1 | Kuantitas hasil kerja |
| 2 | Kualitas hasil kerja |
| 3 | Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan |

Sumber : Simamora (2004) dalam penelitian Ade (2014)

2. Lingkungan Kerja (XI)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Adapun yang

menjadi indikator pengukuran lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

Table III.2
Indikator Lingkungan Kerja

| No | Indikator |
|----|-----------|
| 1 | Cahaya |
| 2 | Warna |
| 3 | Udara |
| 4 | Suara |

Sumber : Menurut Gie dalam penelitian Nuraini (2013, hal. 103)

3. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah sebagaimana tingkat persamaan seseorang setelah membandingkan hasil yang dirasakan dengan harapannya. Kepuasan kerja seseorang individu tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan.

Table III.3
Indikator Kepuasan kerja

| No | Indikator |
|----|-------------------------|
| 1 | Menyayangi pekerjaannya |
| 2 | Mencintai pekerjaannya |
| 3 | Moral kerja |
| 4 | Kedisiplinan |
| 5 | Prestasi kerja |

Sumber :Malayu S.P Hasibuan (2012, hal. 202)

C. Tempat dan waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Balai Kota No.04 Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun bagi penulis melakukan penelitian ini pada bulan Desember 2017 sampai dengan selesai.

Table III.4
Waktu Penelitian

| N O | Kegiatan | Des 2017 | | | | Jan 2018 | | | | Feb 2018 | | | | Mar 2018 | | | | Apr 2018 | | | |
|--------|---------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Prariset/Penelitian | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan judul | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar proposal | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 5 | Revisi proposal | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | |
| 6 | Penulisan skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Bimbingan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 8 | Pengesahan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |
| 9 | Sidang meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

D. Populasidan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005, hal.90) Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 95 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Arikunto dalam sarmauli (2009, hal. 32) yakni:

Mengenai sampel penelitian apabila subjek dibawah 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjek besar (diatas 100), maka dapat diambil sampel antara 10% - 15% atau 10% - 25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu tenaga dan dana yang seperti sempit luasnya wilayah dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian adalah total sampling, dimana sampel peneliti diambil dari seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 95 orang pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis diperusahaan dengan memberi pertanyaan-pertanyaan kepada beberapa karyawan.

2. Angket (Questioner)

Merupakan metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan diobjek penelitian yaitu pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala likers dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi, yaitu :

Tabel III-5. Skala

| PERTANYAAN | BOBOT |
|-----------------------|-------|
| - Sangat Setuju | 5 |
| - Setuju | 4 |
| - Kurang Setuju | 3 |
| - Tidak Setuju | 2 |
| - Sangat Tidak Setuju | 1 |

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Azuar Juliandi dkk (2015, hal, 77)

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

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

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

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Tabel III.7
Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

| No.Item | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|---------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | 0,612 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,557 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,616 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,640 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,735 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,670 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : Data Diolah 22 (2018)

Dari tabel di atas dilihat bahwa 6 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, dan nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

Tabel III.8
Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

| No.Item | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|---------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | 0,345 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,390 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,401 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,580 (positif) | 0,000 < 0,05 | \Valid |
| 5 | 0,315 (positif) | 0,002 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,277 (positif) | 0,007 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,548 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,345 (positif) | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,346 (positif) | 0,001 < 0,05 | Valid |

Sumber : Data Diolah 22 (2018)

Dari tabel di atas dilihat bahwa 9 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan 1 item pernyataan dinyatakan tidak valid dengan nilai korelasinya positif, dan nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

Tabel III.9
Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X2)

| No.Item | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|---------|--------------------|----------------|------------|
| 1 | 0,587 (positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 2 | 0,581 (positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 3 | 0,668 (positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 4 | 0,632 (positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 5 | 0,695 (positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 6 | 0,699 (positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 7 | 0,575 (positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 8 | 0,692 (positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 9 | 0,248 (positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 10 | 0,401 (positif) | $0,000 < 0,05$ | Valid |

Sumber : Data Diolah 22 (2018)

Dari tabel di atas dilihat bahwa 10 item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan variabel efektivitas kerja dinyatakan valid dan 2 item pernyataan dinyatakan tidak valid dengan nilai korelasinya positif, dan nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber: Azuar Juliandi dan Irfan (2016, hal 86)

Dimana

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

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

σ^2 = Varians total

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2015, hal 83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r – tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah sebagai berikut:

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian tersebut menggunakan teknis analisis sebagai berikut :

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .888 | 6 |

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0,888 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (XI)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .688 | 9 |

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0,688 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .698 | 10 |

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0,698 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal 277)

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

A = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalis ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data bersistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri

atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel independen (Juliandi dan Irvan 2016, hal. 170). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikoliaritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolineritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 arau nilai VIF lenih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regrasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain (Juliandi dan Irvan, 2016, hal. 171).

Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

Dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t

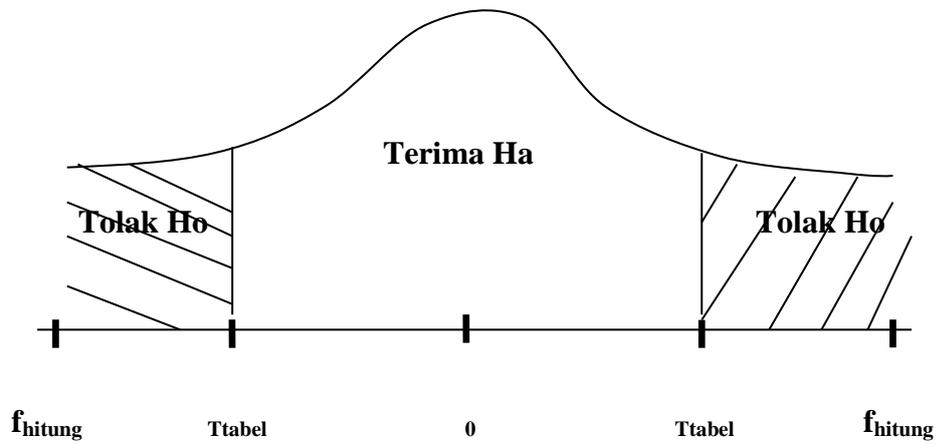
n = Jumlah Sample

r = Nilai Koefisien Korelasi

Kriteria pengujiannya adalah :

Ho = Lingkungan kerja dan kepuasan kerja = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terhadap kinerja pegawai.

Ha = Lingkungan kerjadan kepuasan kerja \neq 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terhadap kinerja pegawai.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya (Sugiyono, 2016, hal. 192).

Dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Sugiono (2016,hal 192)

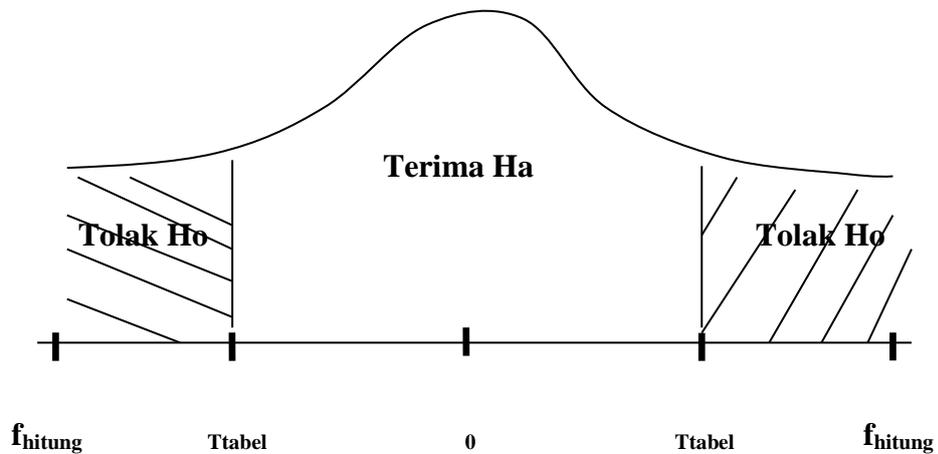
Keterangan

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen (bebas)

n = Jumlah Sample

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel independen. Nilai koefisiensi determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statiscal package for socience (SPSS 22). Hipotesis penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel X terhadap variabel Y.

Dengan Rumus : $D=R^2 \times 100\%$

Dimana :

D = Kofisiensi determinasi

R = R square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel X1 dan 10 pernyataan untuk variabel X2, dan ada 6 pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah Lingkungan Kerja dan yang menjadi variabel X2 adalah Kepuasan Kerja dan untuk variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Angket yang disebar ini diberikan kepada 95 orang pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1
Skala Likert

| PERTANYAAN | BOBOT |
|-----------------------|--------------|
| - Sangat Setuju | 5 |
| - Setuju | 4 |
| - Kurang Setuju | 3 |
| - Tidak Setuju | 2 |
| - Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiono (2012, hal. 133)

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut ini:

a) Usia Responden

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 24 | 1 | 1.0 | 1.0 | 3.1 |
| 25 | 11 | 11.3 | 11.3 | 14.4 |
| 26 | 6 | 6.2 | 6.2 | 20.6 |
| 27 | 9 | 9.3 | 9.3 | 29.9 |
| 28 | 7 | 7.2 | 7.2 | 37.1 |
| 29 | 13 | 13.4 | 13.4 | 50.5 |
| 30 | 4 | 4.1 | 4.1 | 54.6 |
| 31 | 2 | 2.1 | 2.1 | 56.7 |
| 32 | 3 | 3.1 | 3.1 | 59.8 |
| 33 | 3 | 3.1 | 3.1 | 62.9 |
| 34 | 3 | 3.1 | 3.1 | 66.0 |
| 35 | 4 | 4.1 | 4.1 | 70.1 |
| 36 | 4 | 4.1 | 4.1 | 74.2 |
| 37 | 3 | 3.1 | 3.1 | 77.3 |
| 38 | 1 | 1.0 | 1.0 | 78.4 |
| 39 | 1 | 1.0 | 1.0 | 79.4 |
| 41 | 2 | 2.1 | 2.1 | 81.4 |
| 42 | 3 | 3.1 | 3.1 | 84.5 |
| 44 | 4 | 4.1 | 4.1 | 88.7 |
| 45 | 3 | 3.1 | 3.1 | 91.8 |
| 49 | 2 | 2.1 | 2.1 | 93.8 |
| 50 | 6 | 6.2 | 6.2 | 100.0 |
| Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : SPSS Versi 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumateta Utarapadaketompok usia 24-29Tahun sebanyak 47 orang (48,4%), kelompok usia 30-39 sebanyak 28 orang (28,8%)dankelompokusiadiatas 41-50 Tahunsebanyak 20 orang (20,7%).

b) Jenis kelamin

**Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki – laki | 55 | 56.7 | 57.9 | 57.9 |
| | Perempuan | 40 | 41.2 | 42.1 | 100.0 |
| | Total | 95 | 97.9 | 100.0 | |

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (56,7%) dan perempuan sebanyak 40 orang (41,2%) dari total keseluruhan.

c) Tingkat Pendidikan

**Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tingkat Pendidikan**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Doplooma | 30 | 30.9 | 31.6 | 33.7 |
| | S1 | 63 | 64.9 | 66.3 | 100.0 |
| | Total | 95 | 97.9 | 100.0 | |

Sumber : SPSS Versi 22 (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden yaitu SMA sebanyak 2 orang (2,1%), Diploma sebanyak 30 orang (30,9%), dan S1 sebanyak 63 orang (64,9%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan baik.

d) Status Pegawai

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai
Status Pegawai

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 85 | 87.6 | 89.5 | 89.5 |
| | 2 | 10 | 10.3 | 10.5 | 100.0 |
| | Total | 95 | 97.9 | 100.0 | |

Sumber : SPSS Versi 22 (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas pegawai di perusahaan yaitu pegawai tetap sebanyak 85 orang (87,6%), dan yang tidak tetap sebanyak 10 orang (10,3%).

e) Masa Kerja

Tabel IV.6
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja
MasaKerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 10 Thn | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| 12 Thn | 2 | 2.1 | 2.1 | 4.2 |
| 13 Thn | 1 | 1.1 | 1.1 | 5.3 |
| 15 Thn | 3 | 3.2 | 3.2 | 8.4 |
| 2 Thn | 21 | 22.1 | 22.1 | 30.5 |
| 21 Thn | 1 | 1.1 | 1.1 | 31.6 |
| 25 Thn | 4 | 4.2 | 4.2 | 35.8 |
| 27 Thn | 1 | 1.1 | 1.1 | 36.8 |
| 3 Thn | 16 | 16.8 | 16.8 | 53.7 |
| 4 Thn | 16 | 16.8 | 16.8 | 70.5 |
| 5 Thn | 12 | 12.6 | 12.6 | 83.2 |
| 6 Thn | 6 | 6.3 | 6.3 | 89.5 |
| 7 Thn | 4 | 4.2 | 4.2 | 93.7 |
| 8 Thn | 2 | 2.1 | 2.1 | 95.8 |
| 9 Thn | 4 | 4.2 | 4.2 | 100.0 |
| Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : SPSS Versi 22 (2018)

Dari tabel diatas masa kerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara dengan masa kerja 2-10 Tahun sebanyak 89 orang (87,2%) dan diatas 12-15 Tahun sebanyak 6 orang (6,4%).

f) Golongan

Tabel IV.7
Distribusi Responden Berdasarkan Golongan
Golongan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | I | 8 | 8.2 | 8.4 | 8.4 |
| | II | 52 | 53.6 | 54.7 | 63.2 |
| | III | 35 | 36.1 | 36.8 | 100.0 |
| | Total | 95 | 97.9 | 100.0 | |

Sumber : SPSS Versi 22 (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas golongan responden yaitu golongan I sebanyak 8 orang (8,2%). Sedangkan golongan II sebanyak 52 orang (53,6%) dan golongan III sebanyak 35 orang (36,1%).

2. Analisis Variabel Penelitian

1) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Alternative Jawaban

| No. Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|-------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 18 | 18,9 | 56 | 58,9 | 20 | 21,1 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 2 | 19 | 20,0 | 59 | 62,1 | 16 | 16,8 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 3 | 14 | 14,7 | 62 | 65,3 | 19 | 20,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 4 | 17 | 17,9 | 56 | 58,9 | 22 | 23,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 5 | 17 | 17,9 | 56 | 58,9 | 21 | 22,1 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 6 | 11 | 11,6 | 65 | 68,4 | 18 | 18,9 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 95 | 100 |

Sumber : Data Diolah SPSS versi 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang (58,9%)
- 2) Jawaban responden tentang selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang (62,1%)
- 3) Jawaban responden tentang standart kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 orang (65,3 %)
- 4) Jawaban responden tentang saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja., mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang (58,9%)
- 5) Jawaban responden tentang seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang (58,9%)
- 6) Jawaban responden tentang waktu mengerjakan tugas ini lebih cepat dari sebelumnya, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 65 orang (68,4%).

Kesimpulan secara umum bahwakerjapegawai yang diberikan instansi telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju, yaitu (62,0%)

2) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Pada kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel IV.9
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Alternatif Jawaban

| No. Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|-------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 56 | 58,9 | 39 | 41,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 2 | 57 | 60,0 | 37 | 38,9 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 3 | 53 | 55,8 | 38 | 40,0 | 4 | 4,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 4 | 48 | 50,5 | 42 | 44,2 | 5 | 5,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 5 | 55 | 57,9 | 34 | 35,8 | 6 | 6,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 6 | 55 | 57,9 | 39 | 41,1 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 7 | 53 | 55,8 | 41 | 43,2 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 8 | 51 | 53,7 | 39 | 41,1 | 5 | 5,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 9 | 54 | 56,8 | 39 | 41,1 | 2 | 2,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |

Sumber : Data Diolah SPSSVersi 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang(58,9 %)
- 2) Jawaban responden tentang Penataan cahaya sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang (60,0%)
- 3) Jawaban responden tentang saya merasa nyaman dengan warna dinding pada ruang kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (55,8%)
- 4) Jawaban responden tentang pemilihanwarnadidalamruangankerjasaya cukup baikmayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (50,5%)
- 5) Jawaban responden tentang saya merasa nyaman dalam bekerja karena suhu udaranya yang membuat saya semangat., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang (57,9 %)
- 6) Jawaban responden tentang Ventilasiudara yang kurangbaik akan dapat menghambat pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (57,9%)
- 7) Jawaban responden tentang saya tidak merasa terlalu panas atau terlalu dingin pada saat bekerja., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (55,8%)
- 8) Jawaban responden tentang saya nyaman karena di ruangan saya tidak ada suara bising., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang (53,7%)

9) Jawaban responden tentang saya merasa aman bekerja di ruang kerja saya dan tidak merasa ada suara yang mengganggu., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (56,8 %)

Kesimpulan secara umum bahwa komitmen organisasional yang diberikan instansi telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab sangatsetuju yaitu (56,3%)

3) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Pada kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel IV.10
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)
Alternative Jawaban

| No. Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|-------------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 52 | 54,7 | 39 | 41,1 | 4 | 4,2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 95 | 100 |
| 2 | 33 | 34,7 | 53 | 55,8 | 9 | 9,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 3 | 37 | 38,9 | 47 | 49,5 | 11 | 11,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 4 | 33 | 34,7 | 53 | 55,8 | 9 | 9,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 5 | 27 | 28,4 | 58 | 61,1 | 10 | 10,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 6 | 41 | 43,2 | 44 | 46,3 | 10 | 10,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 7 | 33 | 34,7 | 45 | 47,4 | 16 | 16,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 8 | 42 | 44,2 | 44 | 46,3 | 9 | 9,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 9 | 43 | 45,3 | 49 | 51,6 | 3 | 3,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |
| 10 | 32 | 33,7 | 57 | 60,0 | 6 | 6,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 | 100 |

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang bekerjapada perusahaan ini membuat saya dapat memenuhi segala kebutuhan dan memberikan rasa puas pada diri saya, sehingga saya tidak memiliki keinginan untuk bekerja pada perusahaan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (54,7%)
- 2) Jawaban responden tentang saya menyenangi pekerjaan yang telah diberikan pada perusahaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (55,8%)
- 3) Jawaban responden tentang pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (49,5%)
- 4) Jawaban responden tentang saya senantiasa mengerjakan tugas saya yang telah ditentukan dan saya sangat mencintai pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (55,8%)
- 5) Jawaban responden tentang perusahaan menempatkan saya pada posisi yang sesuai dengan keahlian saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang (61,1%)
- 6) Jawaban responden tentang anda merasa senang dengan jabatan anda saat ini, karena sesuai dengan yang anda harapkan., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (46,3%)
- 7) Jawaban responden tentang tingkat kehadiran saya selalu tinggi karena saya memiliki kepuasan bekerja di perusahaan ini., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (47,4%)

- 8) Jawaban responden tentang sayasayaselalu dating tepat waktu dan memiliki semangat kerja yang tinggimayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (46,3%)
- 9) Jawaban responden tentang pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menunjang pengembangan karir saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang (51,6%)
- 10) Jawaban responden tentang Seiring bertambahnya usia kerja, saya diberikan kesempatan untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang (60,0%)

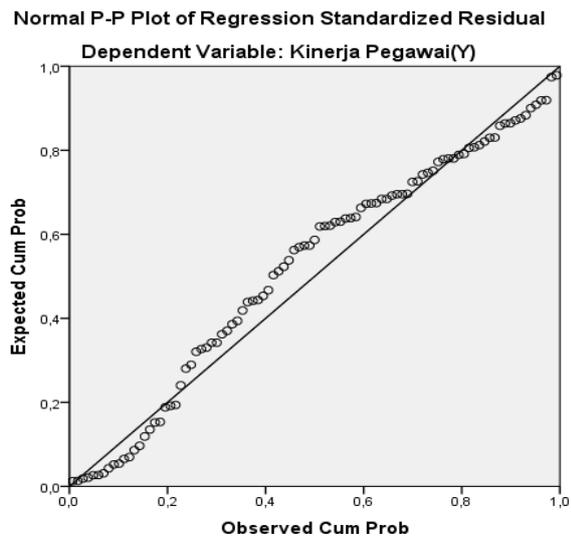
Kesimpulan secara umum bahwa kepuasan kerja yang diberikan instansi telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yakni (52,8%).

3. Regresi linear Berganda

Untuk mengetahui apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, maka dilakukan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

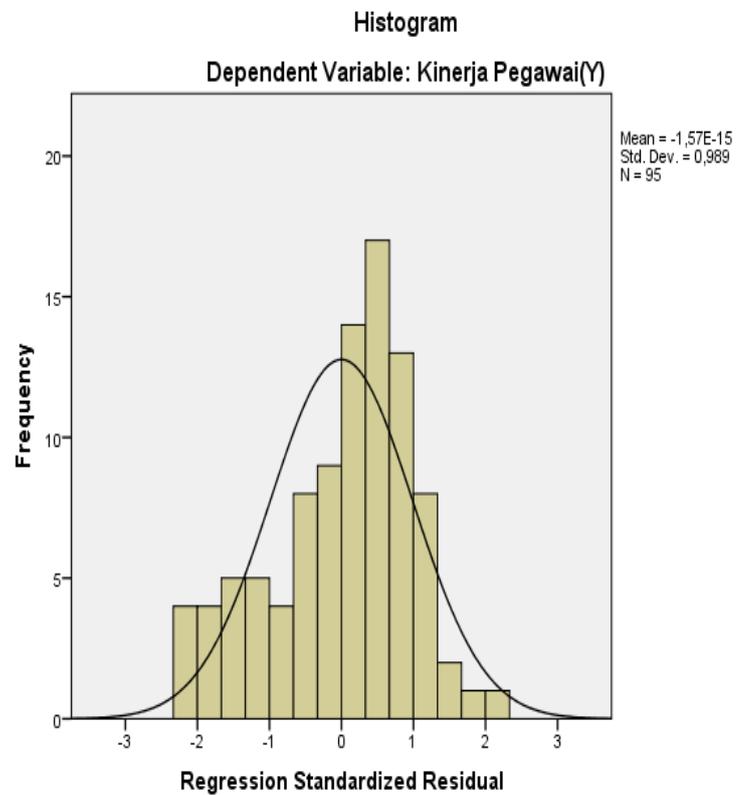
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal.



GambarIV.2 UjiNormalitas

Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut memiliki kecenderungan yang berimbang baik pada sisi kiri maupun kanan seperti pada gambar diatas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Multikolinearitas terjadi apabila nilai toleransi lebih kecil atau sama dengan 0,10 dan multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF tidak lebih dari 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.11
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------------|--------------------------------|--------------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Lingkungan Kerja | ,977 | 1,024 |
| Kepuasan Kerja | ,977 | 1,024 |

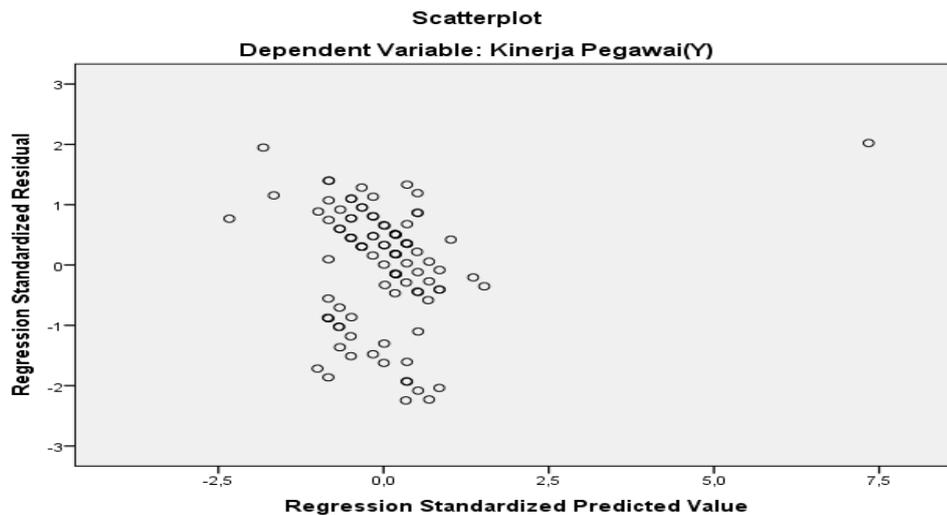
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 22 (2018)

Variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam modelregresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varianberbedamakadisebut heterokedastisitas



Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambardiatas dapat disimpulkan titik-titik menyebar secara acak dan membentuk suatu pola tertentu yang jelas sertatersebarbaik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Adapun rumus dari regresi linear berganda

$$Y = \alpha + \beta_{1x1} + \beta_{2x2}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 227)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

Koefisien regresi dapat diuji sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV.12
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | -16,029 | 5,921 | | | | | |
| | Lingkungan Kerja(X1) | ,451 | ,056 | ,634 | 8,056 | ,000 | ,977 | 1,024 |
| | Kepuasan Kerja (X2) | ,458 | ,112 | ,323 | 4,109 | ,000 | ,977 | 1,024 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Sumber : SPSS versi 22 (2018)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat di informasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = -16,029 - 0,451X_1 + 0,458 X_2$$

$$a = -16,029$$

$$B_1 = 0,451$$

$$B_2 = 0,458$$

Kesimpulannya :

Nilai $\beta = -16,029$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan mengalami perubahan (sama dengan 0), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -16,029. Nilai koefisien regresi X1 = 0,451 menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja pegawai 45,10%. Nilai koefisien regresi X2 = 0,458 menunjukkan apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan kerja sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 45,80%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X1 dan X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,666 ^a | ,444 | ,432 | 3,061 | 1,523 |

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja(X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,444 \times 100\% \\ &= 44,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,666 atau sama dengan 0,444% atau 44,4%, menunjukkan sekitar 44,4% variabel y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 44,4% sisanya 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Nilai t untuk $df = n - 2$, = $df = 95 - 2 = 93$ adalah 1,990 $t_{tabel} \alpha = 0,05$

Tabel IV.14
Uji t
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -16,029 | 5,921 | | -2,707 | ,008 |
| | Lingkungan Kerja(X1) | ,451 | ,056 | ,634 | 8,056 | ,000 |
| | Kepuasan Kerja (X2) | ,458 | ,112 | ,323 | 4,109 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Sumber : Data Diolah (2018)

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV-11 diperoleh nilai sebagai berikut:

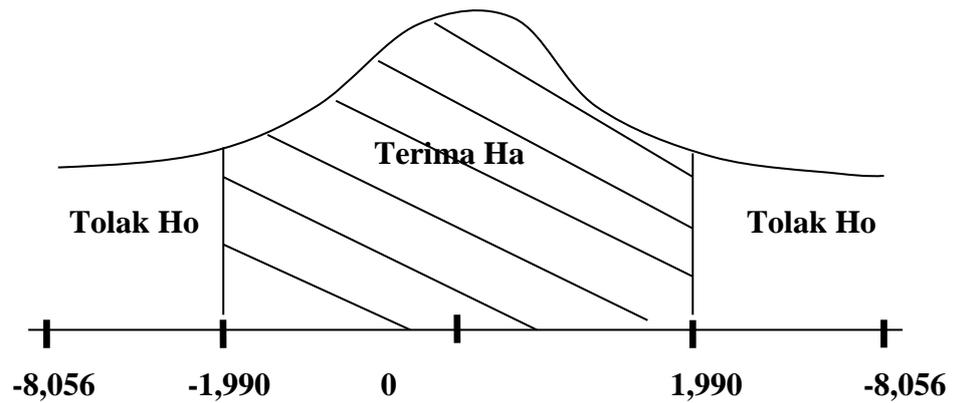
$$T_{hitung} = 8,056 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,990$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,990 < t_{hitung} < 1,990$$

$$H_a \text{ diterima jika : } t_{hitung} > 1,990 \text{ dan } -t_{hitung} < -1,990$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen afektif terhadap Lingkungan Kerja(XI) terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 8,056 sedangkan t_{tabel} 1,990, dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai korelasi sebesar 0,451. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.



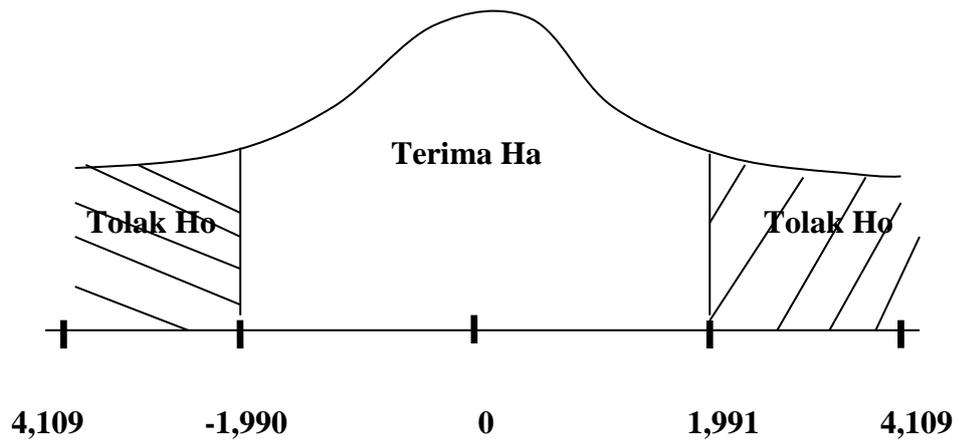
Gambar IV.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV-11 diperoleh nilai sebagai berikut:

$$T_{hitung} = 4,109 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,990$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 4,109 sedangkan t_{tabel} 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima dengan nilai korelasi sebesar 0,458. Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Tabel IV.15
Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 687,591 | 2 | 343,796 | 36,683 | ,000 ^b |
| | Residual | 862,240 | 92 | 9,372 | | |
| | Total | 1549,832 | 94 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja(X1)

Sumber : Data Diolah SPSS versi 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 95 - 2 - 1 = 92 \text{ adalah } 3,095$$

$$F_{\text{hitung}} = 36,683$$

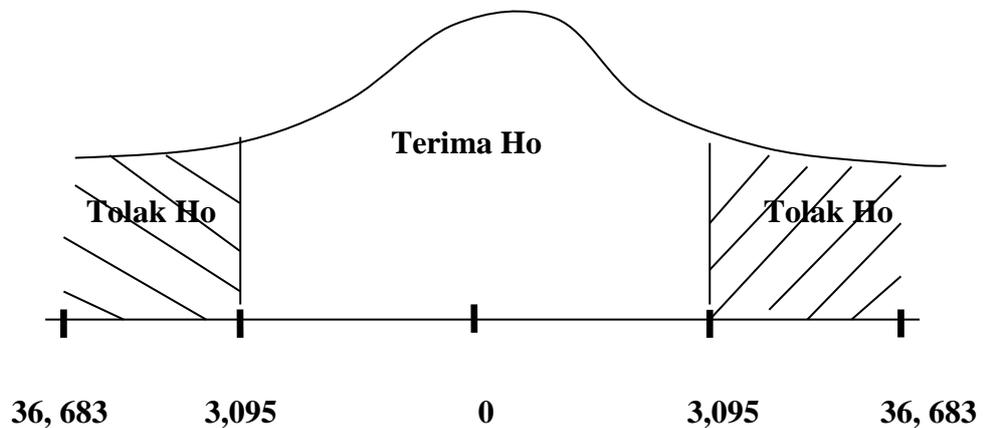
$$F_{\text{tabel}} = 3,095$$

Kriteria pengujian:

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$ artinya adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} yang diketahui sebesar 3,095. Dari perhitungan tersebut disimpulkan bahwa H_a diterima dengan $F_{\text{hitung}} 36,683 > F_{\text{tabel}}$

artinyalingkungan kerjadan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

**Tabel IV.16
KoefisienDeterminasi (R-Square)**

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,666 ^a | ,444 | ,432 | 3,061 | 1,523 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Sumber : SPSS Versi 22 (2018)

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,444 \times 100\% \\ &= 44,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R-square dalam model regresi adalah 44,4% atau 44,40%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan lingkungan kejadian kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara sebesar 44,4% sisanya 55,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Colquit (2011) dalam penelitian

Wibowo (2016) menyatakan bahwa” kinerja pegawai adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan perusahaan.

Sedangkankondisilingkungankerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman kecuali lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektifdanefisien,jikalingkungankerja kurang efektif maka akan mengakibatkan berkurangnya ataumenurunnyakerjapegawai.

2. Pengaruh KepuasanKerjaTerhadapKinerja Pegawai

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyamandengantinggikesetiannyapada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara apabila dalam pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan olehpegawaibaikdidalammaupundiluarpekerjaan.

Sikaptersebutsepertikedisplinandanprestasidalammelaksanakanpekerjaan.

Menurut Luthans (2015, hal. 27-28) bahwa adanya kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dalam pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal

ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Makadengan adanya kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

3. PengaruhLingkunganKerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dipastikan mempengaruhi kinerja pegawai karena kedua faktor tersebut dapat memberikan dampak yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara individual maupun bersama-sama.

Robbins dan coulter (2010, hal.37) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dipastikan mempengaruhi kinerja pegawai karena kedua faktor tersebut dapat memberikan dampak yang tinggi terhadap kinerja pegawai.

Dengandemikiansegalasesuatu yang ada di lingkungankerja yang dapatmempengaruhi dirinya dalam menjalankantugas yang dibebankan, sertamemberikankepuasankerjaparapegawaidimanaperusahaanmemberikannya manandan rasa amankepadapegawailebihbaiklagisesuaidengantujuan yang diharapkan yang dapatmeningkatkankinerjapegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.
2. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar kantor sangat baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang diterapkan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara telah berjalan dengan baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang diterapkan harus dipertahankan agar tidak terjadi hilangnya rasa aman dan nyaman pada lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai. Untuk itu dengan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, sehingga diharapkan pegawai mampu peduli terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan sesama rekan kerja.
2. Kepuasan kerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara telah berjalan dengan baik. Namun hal tersebut bukannya tidak diperlukan perhatian, karena kepuasan kerja jika tidak ditangani dengan baik dan benar akan menjadi sebuah masalah dalam suatu perusahaan.
3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara telah berjalan dengan baik sehingga perlu dipertahankan dengan memberi kesempatan bagi pegawai yang lebih meningkatkan kinerja untuk kedepannya, khususnya untuk pegawai yang mengembangkan ide dalam penyelesaian masalah dalam suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta
- Gibson, et al., 2009. *A Diagnostic to Organizational Behavior*, Boston : Allyn and Bacon.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update Pls Regresi*. Undip, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henysidanti. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten Madiun*. Journal of Management, Vol. 9, No. 1 2015 Jurusan Manajemen Fakultas STIE Dharma Iswara Madiun
- Hertanto, Eko. 2011. *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulo Gadung Jakarta Timur*. Skripsi. Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta.
- Juliandi, Azuar, Irfandan Saprinal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya*. Skripsi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Luthans, Fred, 2006. *Organizational Behavior, Perilaku Organisasi*. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, A.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPF. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Maskorah. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedungsuko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung*. Jurnal Otonomi, Vol. 12. No. 2. April, Hal 12-25.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36-43
- Nitisemito, A. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>. Diakses 22 Februari 2014. Hal.1208-1218.
- Rahmawanti, N.P., B. Swasto, & A. Prasetya. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis 8(2), 1-9
- Robbins, S.. 2006. *Organization Behavior*, 9th Ed. New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.
- Sahlan, Nurul., Mekel, A., Peggy., dan Trang, Irvan. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA, Vol. 3. No. 1. Maret, Hal. 52-62.
- Simamora, H., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

- Taiwo, A.S. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management* 4 (3), 299-307
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wexley, Kenneth dan Gary A. Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: RinekaCipta