



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak Banten

The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in The Environmental Service of Lebak Regency, Banten

Julian Vri Wandu Yani¹, R. A. Kadarman²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : julianvriwanduyani1050@gmail.com¹, dosen01945@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 14-08-2026

Revised : 16-08-2026

Accepted : 18-08-2026

Published : 20-08-2026

Abstract

This study aims to improve employee performance in supporting the achievement of organizational goals. This study employed a quantitative method with an associative approach. The study population included all employees at the Lebak Regency Environmental Agency. A saturation sampling method was used to select the sample. Data were collected by distributing questionnaires. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, partial tests (t-tests), and simultaneous tests (F-tests) using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant impact on employee performance, as shown by a calculated t-value of 6.604 > the table t-value of 1.675, and a significance level (Sig.) of 0,000 < 0.05. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 9.236 > the critical t-value of 1.675, and a significance level (Sig.) < 0.05. Collectively, the work environment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 42,421 > the critical F-value of 3,175 and a significance level (Sig.) 0,000 > 0.05. The R-squared (R²) value of 0.620 indicates that 62% of the variation in employee performance can be explained by the variables of work environment and job satisfaction. Based on the research findings, it can be concluded that work environment and job satisfaction influence employee performance both individually and jointly with a positive and significant effect at the Lebak Regency Environmental Agency

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian mencakup semua pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak. Untuk mengambil sampel, digunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), serta uji simultan (uji F) dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,604 > nilai t tabel 1,675, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, dengan nilai t hitung sebesar 9,236 > t tabel 1,675, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05. Secara bersamaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 42,401 > F tabel 3,175, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05. Nilai R kuadrat (R²) sebesar 0,620 menunjukkan bahwa 62% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel



lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan pengaruh yang positif dan signifikan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dalam pelayanan publik, termasuk di Dinas Lingkungan Hidup. Sebagai instansi yang bertugas menjaga keberlangsungan lingkungan dan mengelola sumber daya alam secara berkelanjutan, Dinas Lingkungan Hidup membutuhkan staf yang tidak hanya terampil, tetapi juga sangat berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang signifikan. Aspek yang harus dipertimbangkan sehubungan dengan tujuan kinerja yang ditetapkan oleh pegawai adalah tingkat komitmen dan motivasi yang tinggi untuk pekerjaan mereka, serta kompetensi mereka. Selain itu, tempat kerja harus selalu menyenangkan dan mendukung sehingga karyawan memiliki tingkat etika kerja yang tinggi saat melakukan tugas nya.

Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena disaat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya, Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Menurut Arifin et al (Arifin et al., 2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Dalam mengukur kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab, Lebak Banten dapat dilihat dari prentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang didapat pada tabel 1.

Tabel 1.
Data Standar Nilai Kinerja Pegawai

Keterangan	Nilai (%)
Sangat Baik	81- 100
Baik	61- 80
Cukup	41- 60
Kurang	21- 40
Sangat Kurang	0- 20

Sumber: (Sugiyono, 2020)



Berdasarkan tabel diatas, sangat baik berada di rentan presentase penilaian 81- 100%. Lalu baik ada di rentang presentase penilaian 61- 80% selanjutnya ada cukup dengan nilai rentan presentase penilaian 41- 60%, dan yang terakhir presentase penilaian untuk sangat kurang yang berada di rentang presentase penilaian 0- 20%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak Banten. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik atau tidaknya hasil kinerja pegawai. Dapat dilihat dari segi kuantitatif atau angka presentase keseluruhan suatu instasi. Penulis menemukan beberapa masalah yang muncul. Berikut adalah laporan mengenai hasil penilaian kinerja pegawai tahun 2022 hingga 2024, yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup

No	Aspek Penilaian	Tahun		
		2022	2023	2024
1.	Kualitas	90%	85%	75%
2.	Kuantitas	85%	90%	90%
3.	Ketepatan Waktu	85%	83%	80%
4.	Efektivitas	88%	85%	75%
5	Kemandirian	85%	80%	80%
Rata- rata		85%	85%	80%

Sumber: Data pada Dinas Lingkungan Hidup 2022-2024

Menunjukkan bahwa terjadi penurunan secara berturut-turut dalam kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kab, Lebak Banten. Hasil penilaian kinerja pada tahun 2022 mencapai skor 85%, sedangkan pada tahun 2024 kinerja pegawai baru berada di angka 80%. Nilai ini jauh dari harapan perusahaan yang ingin dicapai. Kinerja para pegawai itu hampir mencapai angka 100%. Pecapaian kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Lebak Banten yang mengalami penurunan selama 3 tahun berturut-turut tentu menjadi alasan bagi penulis untuk melakukan penelitian ini. Sebab , pada tabel 2 menandakan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Lebak Banten belum maksimal. Dilihat dari nilai presentase keseluruhan yang belum mencapai target instansi. Hal ini menurut penulis dikarenakan kurang baiknya lingkungan kerja serta kurangnya kepuasan kerja pada pegawai.

Lingkungan kerja yaitu sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologi karena hal-hal yang dialami dengan pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan Kerja adalah lingkungan dan fasilitas di mana karyawan melakukan aktivitas kerja mereka. Lingkungan kerja yang sehat membuat karyawan merasa nyaman dan aman. Lingkungan kerja mengacu pada semua fasilitas yang tersedia di sekitar tempat kerja, seperti peralatan dan perlengkapan kerja yang dapat menghambat karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dapat memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan nyaman bagi karyawan. lingkungan kerja adalah segala hal di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Lingkungan kerja



yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan kinerja.

Tabel 3.

Data Prasurvey Lingkungan Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak Banten Tahun 2024

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase	Keterangan
1.	Pencapaian diruangan kerja cukup memadai	22	73%	8	27%	Sangat Baik
2.	Siklus udara di tempat kerja sesuai dalam mendukung produktivitas	12	40%	18	60%	Kurang Baik
3.	Fasilitas kerja (meja, kursi, komputer) cukup memenuhi kebutuhan dalam bekerja	20	66%	10	33%	Sangat Baik
4.	Hubungan antar rekan kerja berjalan dengan baik	24	80%	6	20%	Sangat Baik
5.	Lingkungan kerja aman dan nyaman	10	33%	20	67%	Kurang Baik

Sumber: Hasil prasurvey

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki ikatan diam-diam dengan rekan kerja, yang berfungsi sebagai tempat bagi karyawan untuk melaksanakan tugas sehari-hari. Selain itu, lingkungan kerja adalah seperangkat praktik kerja yang sejalan dengan prosedur operasional organisasi. Lingkungan kerja yang dijaga oleh karyawan di ruang kerja tertentu berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan yang belum maksimal. Jika lingkungan kerja mereka baik, maka akan berdampak signifikan terhadap produktivitas mereka dalam berproduksi yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi yang semakin pesat.

Selain lingkungan kerja yang kondusif, Kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, yang pada akhirnya mendukung pencapaian target perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang menurut mereka seharusnya diterima (Afandi, 2021). Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Table 4.

Data Prasurvey Kepuasan Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak Banten Tahun 2024

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase	Keterangan
1.	Intansi memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	20	66%	10	33%	Baik
2.	Besarnya gaji dan tunjangan yang diterima sesuai harapan	15	50%	15	50%	Cukup



No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase	Keterangan
3.	Instansi memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan	22	73%	8	27%	Sangat Baik
4.	Pimpinan menghargai hasil kerja dan pencapaian kerja	24	80%	6	20%	Sangat Baik
5.	Melakukan pekerjaan dengan rekan-rekan yang bertanggung jawab	10	33%	20	67%	Kurang Baik

Sumber: Hasil Prasurvey

Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja pegawai merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, hubungan antar kolega, peluang pengembangan karier, serta kebijakan manajemen yang diterapkan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik, loyalitas yang kuat terhadap organisasi, serta semangat untuk mencapai target yang ditetapkan.

Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Lebak Banten, pengelolaan lingkungan hidup merupakan tugas yang kompleks dan menuntut kinerja pegawai yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di dinas tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:2) “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Menurut Sujarweni (2021:11) “sifat asosiatif merupakan suatu penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Jenis penelitian tersebut digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini di nyatakan dalam angka- angka yang berarti bila serangkaian observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dengan angka- angka hasil observasi.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan data dalam bentuk data. Data yang diperoleh kemudian diolah dan di analisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak Banten. Analisis tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil yang objektif serta menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,265), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
2. Berdasarkan data, variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,265), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
3. Berdasarkan data, Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r table (0,265), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,759	0,600	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,831	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,825	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diuji di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banten memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,600, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 6.

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30475502
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.057
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



Dari tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov- Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar $0,095 > 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistics

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.337	2.967
	Kepuasan Kerja	.337	2.967

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji autokorelasi Durbin-Watson berdasarkan Tabel 7 nilai Durbin-Watson (d) yang diperoleh adalah 1,971. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson pada tabel dengan signifikansi 5% menggunakan rumus (k:N). Dalam hal ini, jumlah variabel statistik (k) adalah 2, dan jumlah sampel (N) adalah 55, sehingga (k:N) = (2:55). Nilai ini kemudian dicocokkan dengan distribusi nilai tabel Durbin-Watson. Ditemukan: nilai dL sebesar 1,4903 dan dU sebesar 1,6014. Karena nilai (dU) sebesar 1,6014 lebih kecil dari nilai Durbin-Watson (d) 1,971 dan lebih besar dari batas bawah (dL) sebesar 1,4903 dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, yang berarti tidak terdapat autokorelasi

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	4.651	1.911	2.434	.018
	Lingkungan Kerja	.063	.073	.202	.393
	Kepuasan Kerja	-.111	.081	-.320	.177

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Lingkungan Kerja(X1) adalah 0,393. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria uji Glesjer, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi



Analisis Regresi Linier

Tabel 9.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.550	3.078	4.077	.000	
	Lingkungan Kerja	.076	.117	.096	.654	.516
	Kepuasan Kerja	.626	.131	.707	4.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025

Berdasarkan tabel 9, informasi yang diberikan mengindikasikan adanya hubungan dan pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial (masing-masing). Rumus persamaan regresi yang diperoleh dalam analisis ini adalah sebagai berikut: $Y = 12,550 + 0,076 (X1) + 0,626 (X2)$ Penjelasan mengenai persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut

1. Nilai Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 12,550. Nilai konstanta ini bersifat positif, yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel independent (Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, jika Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak ada perubahan atau bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap berada pada angka 12,550. Ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada faktor perubahan pada Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai masih menunjukkan nilai dasar tertentu
2. Nilai Koefisien Regresi untuk Lingkungan Kerja (X1) yaitu sebesar 0,076. baik Lingkungan Kerja maupun Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan Kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara langsung diprediksi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 10.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
		F Change	df1	df2					
1	.787 ^a	.620	.605	3.36771	.620	42.401	2	52	.000

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

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025



Berdasarkan informasi dalam tabel, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,787. Nilai ini termasuk dalam kategori hubungan kuat, karena berada pada rentang 0,600 – 0,799 menurut standar interpretasi koefisien korelasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, jika kedua variabel independent tersebut mengalami peningkatan secara bersamaan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hubungan ini tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan faktor penting yang saling mendukung dalam memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.605	3.368

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

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,620 yang berarti bahwa 62% variasi dalam Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independent, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan. Dengan kata lain, hampir setengah dari perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut. Sisa 38% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, yang bisa berasal dari aspek-aspek lain seperti motivasi, kepemimpinan, pelatihan, atau faktor eksternal organisasi

Uji Hipotesis

Tabel 12.

Hasil Analisis Uji T Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.671	3.060		6.755	.000
	Lingkungan Kerja	.533	.081	.672	6.604	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025



Berdasarkan hasil uji statistik t untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), didapatkan nilai t hitung sebesar 6,604. Karena nilai t hitung (6,604) lebih besar dari t tabel (1,675) dan didukung oleh nilai Sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,050, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 13.

Hasil Analisis Uji T Secara Parsial Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.611	3.060		.000
	Kepuasan Kerja	.696	.075	.785	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025

Berdasarkan hasil uji statistik t untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 9,236. Karena t hitung (9,236) lebih besar dari t tabel (1,675) dan didukung oleh nilai Sig. 0.000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima.

Tabel 14.

Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Simultan Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	961.771	2	480.886	42.401	.000 ^b
	Residual	589.756	52	11.341		
	Total	1551.527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 42,401 yang lebih besar daripada nilai Ftabel yang sebesar 3,175. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banten.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan $Y = 20,671 + 0,533 (X)1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.785, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,451 atau sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6.604>



- 1,675). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,611 + 0,696 (X2)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,780., artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,620 atau 62% Sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(9,236 > 1,675)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,550 + 0,076 (X1) + 0,626 (X2)$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,787 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,611 atau 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $(42,401 > 3,175)$

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Algifari. (2021). *Pengolahan Data Panel untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi dengan Eviews 11*. UPP STIM YKPN.
- Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT DOM Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 97–104. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p97-104>
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29. <https://doi.org/10.47065/EKUITAS.V1I1.10>
- Asih, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
- Deci Natalia, F., & Rusilowati, U. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(1), 72–81. <https://doi.org/10.32493/jk.v1i1.y2013.p%p>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elisa, & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 211–219.



- Firmansyah, A., & Pasaribu, V. L. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 10(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ratnawita, R., & Argiansyah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Pacific Place Jakarta. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 27–32. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.425>
- Salsabila, H., & Suhartono, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Dioamond Motors Mitsubishi Alam Sutra. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 393–403.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Setiani, N. (2022). Work Ethos as Mediator of the Influence of Human Relations and Physical Work Environment on Employee Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(23), 297–304. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i23874>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, B., & Cay, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegai PT. PLN PERSERO UPT BOGOR. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(6), 92–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jemba.v2i6.1561>
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* (Terjemahan). Bumi Aksara.
- Widyaningsih, N. A., & Arifudin, B. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antar Dinamika Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Elastisitas*.