

The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at Bkd- Psdm Office of Kaur Regency

by Journal Of Indonesian Management

Submission date: 11-Aug-2021 05:23PM (UTC+0900)

Submission ID: 1630215296

File name: 5.-jurnal-jim-albed-alfahmi.doc (2.87M)

Word count: 2955

Character count: 19028

The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at Bkd-Psdm Office of Kaur Regency

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bkd-Psdm Kabupaten Kaur

Albed Alfahmi¹⁾; Sulisti Afriani²⁾; Rina Trisna Yanti²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ albedalfahmi19@gmail.com; ²⁾ sulistiafrianiifahit@gmail.com; ²⁾ rinatrisnayanti@rocketmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 Agustus 2021]

Revised [25 Agustus 2021]

Accepted [15 September 2021]

KEYWORDS

Work Environment, Job Satisfaction, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur. Sampel dalam penelitian ini 38 orang pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi $Y = 17,54 + 0,686X_1 + 0,364X_2$ dengan arah regresi yang positif, artinya apabila lingkungan kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur juga akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur maka kinerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur, karena nilai signifikan sebesar 0,009 kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,618. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 61,8 % sedangkan sisanya (100-61,8% = 38,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini).

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and job satisfaction on employee performance at the BKD-PSDM Office of Kaur Regency. Samples in this study were 38 employees at the BKD-PSDM Office of Kaur Regency. The data collection used a questionnaire and the analytical method used was multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results show the regression value $Y = 1.054 + 0.686X_1 + 0.364X_2$ with a positive regression direction, meaning that if the work environment and job satisfaction increased, the performance of employees at the BKD-PSDM Office in Kaur Regency would also increase. The BKD-PSDM office in Kaur Regency, because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This means that the more the work environment at the BKD-PSDM Office of Kaur Regency increases, the performance will also increase. Job satisfaction has a significant effect on employee performance at the Kaur Regency BKD-PSDM Office, because the significant value of 0.009 is smaller than 0.05. This means that the increase in job satisfaction will increase the performance of the employees of the BKD-PSDM Office of Kaur Regency. The work environment and work satisfaction have a significant effect on employee performance at the BKD-PSDM Office of Kaur Regency because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05, thus the initial hypothesis proposed is proven (Ha is accepted). That is, there is a significant effect between work environment and job satisfaction on performance together. The coefficient of determination of R square is 0.618. This means that the work environment and job satisfaction affect performance by 61.8% while the rest (100-61.8% = 38.2%) is effected by other causal factors not examined in this study).

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat memenuhi segala kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaannya lebih suka mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dari balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu pegawai berbeda tingkat standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral, kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan dipersepsikan berkurang.

Selain kepuasan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja pegawai (Siagian, 2014:98). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur merupakan sebuah instansi yang ada di Kabupaten Kaur. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur adalah masih rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan kurang perhatian dari instansi terhadap pegawai yang memiliki prestasi dan juga promosi jabatan yang masih menggunakan sistem kekeluargaan. Untuk lingkungan kerja juga masih terdapat ketidaknyamanan disebabkan pendingin ruangan yang tidak maksimal dan terkadang terasa panas, hal lain juga terlihat dari kebisingan saat bekerja yang disebabkan karena adanya saling adu pendapat baik antara sesama pegawai maupun sesama anggota dewan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014:52) kepuasan kerja adalah sikap emosional

ISSN:

e-ISSN :

yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kinerja²

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

METODE PENELITIAN

11

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = kepuasan kerja

b₁, b₂ = koefisien korelasi

a = Nilai konstanta

e = error

1

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.054	5.650		.187	.853
	Lingkungan Kerja	.686	.134	.593	5.118	.000
15	Kepuasan Kerja	.364	.132	.319	2.751	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

21

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

12: $1,054 + 0,686X_1 + 0,364X_2$

1. Nilai konstanta 1,054 mempunyai arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 1,054
2. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,686 dengan asumsi apabila X_1 (lingkungan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,686 kali.
3. Pengaruh Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,364 dengan asumsi apabila X_2 (kepuasan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,364 kali.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.597	2.138

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

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

12

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,618. Ini berarti bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 61,8 % sedangkan sisanya ($100-61,8\% = 38,2\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variable X terhadap variable Y secara terpisah atau masing-masing variable X . Dari hasil perhitungan pada Tabel 1 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja
Berdasarkan Tabel 10 diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (H_a diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat nilai lingkungan kerja pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah nilai lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Berdasarkan Tabel 10 diketahui nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat terbukti (H_a diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja pada

pegawai di Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai juga semakin rendah.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS :

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.317	2	129.658	28.354	.000 ^b
	Residual	160.052	35	4.573		
	Total	419.368	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai sebesar 0,686 atau memiliki arah regresi yang positif, Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BK²⁵SDM Kabupaten Kaur, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat bekerja dengan baik.

⁷ Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi sebesar 0,364 dengan arah regresi positif, artinya semakin meningkat kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai signifikan sebesar 0,009 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya kepuasan kerja pada pegawai yang diberikan oleh instansi melalui penghargaan bagi pegawai yang berprestasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

⁹ Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan pegawai dalam bekerja yang dapat dilihat dari tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dalam melakukan suatu kegiatan selalu mendapat dukungan dari rekan kerja, promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi pegawai untuk berkembang yang mampu menimbulkan kepuasan pada diri pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja maka pegawai akan memiliki prestasi yang tinggi dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi $Y = 1,054 + 0,686X_1 + 0,364X_2$ dengan arah regresi yang positif, artinya apabila lingkungan kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur juga akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur maka kinerja juga akan meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur, karena nilai signifikan sebesar 0,009 kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur.
4. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.
5. Koefisien determinasi dari R^2 yaitu sebesar 0,618. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 61,8 % sedangkan sisanya ($100 - 61,8\% = 38,2\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Disarankan kepada Kepala Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur agar melengkapi sarana dan prasarana kerja yang mengikuti perkembangan teknologi seperti mengganti laptop lama dengan model dan tipe terbaru, dan peralatan lain yang dapat mempermudah pekerjaan dengan versi terbaru dengan mengikuti perkembangan teknologi.
2. Disarankan kepada Pegawai Kepala Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur untuk dapat mempertahankan kepuasan kerjanya karena meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan dengan adanya kepuasan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani T. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Komaruddin. 2016. Ensiklopedia Manajemen. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Siagian, S.P. 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group.

The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at Bkd-Psdm Office of Kaur Regency

ORIGINALITY REPORT

27%
SIMILARITY INDEX

28%
INTERNET SOURCES

29%
PUBLICATIONS

19%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Yateno Yateno. "INTELLECTUAL CAPITAL IMPACT PADA FINANCIAL PERFORMANCE PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA", FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN, 2020
Publication | 2% |
| 2 | Submitted to Universitas Jenderal Soedirman
Student Paper | 2% |
| 3 | lppmstianusa.com
Internet Source | 2% |
| 4 | eprintslib.ummgl.ac.id
Internet Source | 2% |
| 5 | repository.uhn.ac.id
Internet Source | 2% |
| 6 | Mauliya Siti Aisyah, Teguh Ariefiantoro. "ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA SALES PROMOTION GIRL (SPG) DAN SALES PROMOTION BOY (SPB) (Studi kasus pada MDS Paragon Semarang)", Solusi, 2019
Publication | 1% |

7	Lujzaini Achmad, Dewi Andriani. "Effects of Stress, Conflict and the Work Environment Against the Employee Morale PT. HSKU Sidoarjo", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020 Publication	1 %
8	sinta.unud.ac.id Internet Source	1 %
9	www.coursehero.com Internet Source	1 %
10	jurnalsyntaxadmiration.com Internet Source	1 %
11	Zaenudin Zaenudin, M.A.S Sridjoko Darodjatun, Peggy Ratna Marlianingrum. "PENGARUH LIKUIDITAS, PROFITABILITAS, LEVERAGE DAN DIVIDEND PAYOUT RATIO TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2015 – 2019", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2021 Publication	1 %
12	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1 %
13	ejournal.raharja.ac.id Internet Source	1 %

repo.umb.ac.id

14	Internet Source	1 %
15	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	1 %
16	repository.ut.ac.id Internet Source	1 %
17	Mega Delfiana Tolis, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PARIGI KOTA", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2017 Publication	1 %
18	jurnal.una.ac.id Internet Source	1 %
19	jurnal.stietotalwin.ac.id Internet Source	1 %
20	www.docstoc.com Internet Source	1 %
21	jurnal.umsb.ac.id Internet Source	1 %
22	Ahmad Soleh, Rinto Noviantoro, Deky Putrafinaldo. "The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance", Management and Sustainable Development Journal, 2020	1 %

23

Submitted to Universitas krisnadwipayana

Student Paper

1 %

24

ejurnal.bunghatta.ac.id

Internet Source

1 %

25

ejurnal.unisri.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On