

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Maros

Dina Nurlina N^{1*}, Zaenal Arifin², M. Irfan Maulana Bima³

dinanurlina@gmail.com^{1*}, zaenal.arifin@umi.ac.id², maulanabima@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Di Kementerian Agama Maros. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 Pegawai Kementerian Agama Maros, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh yaitu tetap dengan jumlah 50 pegawai Kementerian Agama Maros. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan software statistical product and service solutions (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi diharapkan mempunyai pilihan untuk meningkatkan SDM dan bagaimana SDM tersebut mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang telah dilakukannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana memanfaatkan individu-individu yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut (Diah et al., 2021). Perusahaan mengelola SDM dengan baik dengan tujuan agar kinerja yang dilakukan oleh pegawainya bisa bagus sesuai dengan apa yang diekspektasikan oleh perusahaan. Hasil yang dihasilkan oleh sumber daya manusia adalah kinerja.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam

mencapai tujuan menjadi terhambat. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2014).

Kinerja pegawai di Kementerian Agama Maros memiliki peran strategis dalam menjaga kualitas layanan kepada masyarakat, baik dalam bidang keagamaan maupun administrasi publik. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai Kementerian Agama Maros dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal guna memastikan pelayanan yang tepat waktu, transparan, dan efisien. Berdasarkan fenomena yang terjadi, terdapat permasalahan kinerja pegawai yang terlihat dari masalah komunikasi antar rekan kerja, pelayanan yang lambat dan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Menurut Sunyoto (2016), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja, selain memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menciptakan peningkatan kinerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik juga dapat mencerminkan kepuasan karyawan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa kinerja yang baik menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Mathis & Jackson (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pekerjaan seseorang.

Metode Analisis

Pendekatan penelitian merupakan sebuah rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Pendekatan yang dilakukan didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau analisis data statistik yang lebih menitikberatkan pada penyajian data yang berbentuk angka atau kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian merupakan di mana penelitian itu dilakukan, Dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian ini di Kantor Kementrian Agama Maros jalan Chrysant Kel. Pettuadae, Kec. Turikale Kab. Maros.

Dalam penelitian ini, diambil data sampel dari populasi lengkap, dan sampel digunakan menggunakan teknik acak sampel dari ukuran sampel.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah kinerja pegawai Kementerian Agama Maros, yang terdiri dari 50 orang pegawai. peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel, sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah Observasi dan Kuisinoner. Observasi yaitu pengamatan langsung berdasarkan kriteria tertentu dalam penelitian kuantitatif. Sedangkan kuisinoner yakni pemberian seperangkat pernyataan tertulis kepada responden yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Hasil

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan		Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0.827	0.000	VALID
	X1.2	0.807	0.000	VALID
X2	X2.1	0.807	0.000	VALID
	X2.2	0.859	0.002	VALID
	X2.3	0.846	0.000	VALID
	X2.4	0.789	0.000	VALID
	X2.5	0.703	0.000	VALID
Y	Y.1	0.767	0.000	VALID
	Y.2	0.730	0.000	VALID
	Y.3	0.881	0.000	VALID
	Y.4	0.864	0.000	VALID
	Y.5	0.779	0.000	VALID

Sumber data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil valid dari uji validitas karena nilai Sig (2-Tailed) < 0,05 pada tiga (3) variabel yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.834	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.859	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.863	Reliabel

Sumber data diolah 2025

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai cronbach' s alpha lebih besar atau sama dengan (>) dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten

dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.746	1.340
	Kepuasan Kerja	.746	1.340

Sumber data diolah 2025

Berdasarkan tabel 3, Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai tolerance untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai Varians Inflating Factors (VIF) kurang dari 10.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.421	.396	.33421	1.700

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4, hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,648 atau 64,8%, nilai ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel $\square$ variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel $\square$ variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel $\square$ variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,421 atau 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Dan hal ini 57,9% dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Maros. Terlihat dari variabel pertama pada pernyataan pertama berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, memiliki nilai rata-rata tertinggi sebanyak 4,50% atau dengan responden sebanyak memilih sangat setuju, tentunya hal ini menunjukkan bahwa pada lokasi penelitian lingkungan kerja dapat memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja. Pada pernyataan kedua berkaitan dengan nyaman berdiskusi dengan atasan, memiliki nilai rata-rata 44% menjawab setuju, hal ini juga menunjukkan bahwa hubungan dengan pimpinan nyaman dan terbuka.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dilokasi penelitian secara umum berjalan dengan baik. Terutama dalam hubungan sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Nurul Fitria Yulita, et al. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Maros. Terlihat dari variabel kedua dengan pernyataan keempat berkaitan dengan mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku ditempat kerja, memiliki nilai rata-rata tertinggi sebanyak 4,58% atau dengan responden sebanyak 60% memilih sangat setuju, hal ini menunjukkan kepuasan kerja dalam mematuhi aturan ditempat kerja berjalan dengan sangat baik.

Pada pernyataan pertama berkaitan dengan senang dengan pekerjaan yang dilakukan setiap hari, memiliki nilai rata-rata 4,48% atau dengan responden sebanyak 52% memilih setuju, hal ini juga menunjukkan bahwa pada lokasi penelitian, senang dengan pekerjaan yang dilakukan setiap hari sudah cukup puas dalam pekerjaannya.

Pada pernyataan ketiga berkaitan dengan moral kerja positif, memiliki nilai rata-rata 4,52% atau dengan responden sebanyak 4% memilih netral, hal ini menunjukkan bahwa pada lokasi penelitian, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan merupakan sikap yang sudah tertanam kuat di kalangan responden.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dilokasi penelitian secara umum berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan I Gusti Made Dharma Hartawan, & Anak Agung Ayu Mas Saraswati (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian agama Maros dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kementerian agama Maros. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu,

diharapkan dapat terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif serta memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti pemberian penghargaan, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta kesempatan pengembangan karier. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai : Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Maros. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai : Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kementerian Agama Maros. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, baik dari segi imbalan, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditampilkan. Pengaruh signifikan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Berganda Pada Bps Deli Serdang. Jurnal Saintikom (Jurnal Sains Manajemen Informatika Dan Komputer).
- Habiburahman, L., & Nur'aini, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Radisson Lampung. Jurnal Emt Kita.
- Hantoro, Y.C., & Kurniawati, D.T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi.
- Izzaty, W., & Aslami, N. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Umkm Kota Medan. Journal Of Social Research.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik.

- Kusuma, B.W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*.
- Muhson, A. (2006). Teknik Analisis Kuantitatif. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta, 183-196.
- Made, G.A., Hartawan, D., Anak, Ayu, A., Saraswati, M., Mediasi, E., Kerja, K., Pengaruh, P., Kerja, L., Kerja, K., Kinerja, T., Kontrak, P., Ekonomi, S., Daya, S., Di, M., Bupati, K., Perekonomian, B., & Pembangunan, D. (2023). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Ekonomi Sumber Daya Manusia Di Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan). *Jurnal Daya Saing*.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*.
- Octavia, A.N., Sihite, M.G., & Ardi, N.D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Pematang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*.
- O. Kotanon, M.S., M. Alhadar, F., & Soleman, M.M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. *Jurnal Manajemen Sinergi*.
- Pahira, S.H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*.
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan Dan Sikap Mahasiswa Terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan Dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*.
- Purwadi, P., Ramadhan, P.S., & Safitri, N.K. (2019). Penerapan Data Mining Untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Menggunakan Metode Regresi Linier
- Rahmadi, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung (Doctoral Dissertation, Uin Sunan Gunung Djati Bandung)
- Sunarno, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri. *Inisiasi*.
- Ussu, M., Nelwan, O.S., & Saerang, R.T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Victoria, E., & Edalmen, E. (2024). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk*.



- Yulita, N.F., Asmony, T., & Suprayetno, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Dompus. *Manajemen Kreatif Jurnal*.
- Zulher, Z., Muliadi, M., & Yusup, Y. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada PT. Salim Ivomas Pratama Area 1 Balai Jaya. *eCo-Fin*