

**KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
LOYALITAS KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMASI KABUPATEN POHUWATO**

Idris Pakaya¹, Moh. Rolli Paramata², Yakup³, Deby R. Karundeng⁴

^{1,2,3,4} Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Gorontalo, Indonesia
idrispakaya25@gmail.com¹, rolliparamata@gmail.com², yakup.ug@gmail.com³,
deby.rk21@gmail.com⁴

ABSTRACT

Purpose of this research is to examine the effect of job satisfaction, work discipline, work environment and work loyalty on employee performance at the Pohuwato Regency Communication and Information Office. The method used is quantitative analysis with multiple linear regression analysis models to analyze the effect of the independent variables on the dependent variable. The research results show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work loyalty has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Work Environment and Work Loyalty

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai sebuah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti dalam Lestari, dkk (2020) kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara nyata dan dapat diukur. Organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, hal ini dikemukakan oleh Hasibuan dalam Damayanti, dkk (2018) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan

memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Selain kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja menurut Prasetyo dalam Pangarso dan Susanti (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pimpinan sering tidak memperhatikan capaian kinerja pegawainya, apakah sudah baik atau justru terjadi penurunan. Penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan untuk memastikan kesesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan, selain itu penilaian kinerja juga dibutuhkan untuk mengukur tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai posisi atau kedudukannya didalam suatu organisasi.

Faktor lain yang perlu diperhatikan tercapainya kinerja seorang pegawai adalah lingkungan yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya, baik yang bersifat fisik maupun yang sifatnya non fisik, hasil temuan penelitian Sihalohe dan Siregar (2019)

bahwa salah satu penyebab penurunan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya karena adanya lingkungan kerja yang tidak mendukung. Oleh karena itu organisasi atau pimpinan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja didalam organisasi agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-sebaiknya dan tepat waktu penyelesaiannya.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat pegawai memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan organisasi sehingga pegawai memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan organisasi juga memperoleh tujuan yang ingin dicapainya.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaan, yang diperlihatkan dengan kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu, Paulutu et al, (2021) menyebutkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kinerja baik merupakan modal dasar dari setiap aktivitas organisasi. Berbeda dengan pegawai yang memiliki kinerja yang

rendah, karena pegawai tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti menunda-nunda pekerjaan, dan tingkat kesalahan pekerjaan yang tinggi.

Pencapaian kinerja yang tinggi tidak terlepas dari loyalitas pegawai yang dimiliki terhadap pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan kesungguhannya dalam bekerja, tanpa harus menunggu perintah atasan, maka setiap pekerjaan akan dikerjakannya dengan sebaik-baiknya. Loyalitas kerja menurut Hasibuan dalam Anwar (2018) merupakan bentuk kesetiaan atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Loyalitas kerja adalah berbagai bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap organisasi, dengan demikian akan timbul solidaritas yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Pohuwato sebagai salah instansi pemerintah memiliki tugas yang cukup berat, karena kebijakan-kebijakan atau atau program pembangunan yang direncanakan atau yang akan dilaksanakan oleh

pemerintah harus dikomunikasikan atau disampaikan kepada masyarakat, selain itu, instansi ini juga memiliki tanggungjawab untuk menyampaikan informasi yang akurat, baik kepada instansi lain, maupun kepada masyarakat.

Capaian kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan dapat diwujudkan, jika pegawai memiliki kepuasan kerja sesuai dengan harapannya, adanya kedisiplinan yang tinggi, adanya lingkungan kerja yang mendukung, serta didukung dengan loyalitas kerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Pohuwato.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Pengawasan, penggajian, kesempatan promosi, dan aspek rekan kerja sebagai faktor penentu kepuasan kerja. Menurut Sunyoto (2017:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan sehubungan dengan pekerjaannya. Hal serupa Menurut Sutrisno dalam Sudiyanto (2020), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang dapat diperlihatkan melalui hasil dan membandingkan penampilan atau *outcome* produk atau jasa yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang.

Disiplin Kerja

Menurut Wursanto (2019:47) disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan. Disiplin sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Kedisiplinan harus dilandasi oleh kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang

harmonis antara keinginan dan kenyataan, sebagaimana dikemukakan Moekijat (2016:186) bahwa tujuan disiplin baik kolektif maupun perseorangan sebenarnya adalah untuk menjabarkan atau mengarahkan tingkah laku setiap organ dalam organisasi pada realita yang harmonis.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 ayat (11) diterangkan dengan jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan adalah disiplin kerja adalah alat penggerak pegawai untuk mematuhi tata tertib agar pekerjaannya berjalan dengan lancar.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh pegawai dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi. Jika pegawai merasa nyaman atas lingkungan kerja yang dirasakan dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan kinerja pegawai akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara pegawai bekerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara pegawai bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Indikator penilaian lingkungan kerja mengikuti pendapat Siagian dalam Sihaholo dan Siregar (2019), yaitu; (1) bangunan tempat kerja, (2) peralatan kerja, (3) fasilitas organisasi, hubungan rekan kerja setingkat, (4) hubungan dengan atasan, (5) Kerjasama antar pegawai.

Loyalitas Kerja

Menurut Siagian (2016:57) loyalitas kerja adalah suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke organisasi lain. Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap organisasi, maka organisasi harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan organisasi. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran organisasi akan dirasakan juga oleh para pegawai. Menurut Sudimin dalam Asriandi, dkk (2018) loyalitas berarti kesediaan pegawai atau karyawan dengan seluruh kemampuan,

keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan pegawai atau karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas pegawai tersebut terhadap organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:95) kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para pegawainya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas pegawai ditunjukkan dengan komitmen pegawai di dalam organisasi, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri.

Kinerja

Kinerja merupakan cerminan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur melalui kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Robbins dan Judge (2017:104) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya Sutrisno (2018:151) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap atasan, yang diakui pula bahwa banyak dialami kesulitan dalam menangani secara memadai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian serta untuk menganalisis variabel yang diteliti, yaitu :

1. Metode kualitatif

Metode Kualitatif yaitu menguraikan dan menganalisa data-data yang ditemukan lapangan secara deskriptif sehingga dapat membuktikan hipotesis

2. Metode Kuantitatif.

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penulisan ini adalah model analisis regresi linier berganda untuk menganalisa pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan analisis regresi linier berganda (Sugiono, 2017:277) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y : Kinerja

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

X₃ : Lingkungan Kerja

X₄ : Loyalitas Kerja

a : Nilai konstanta

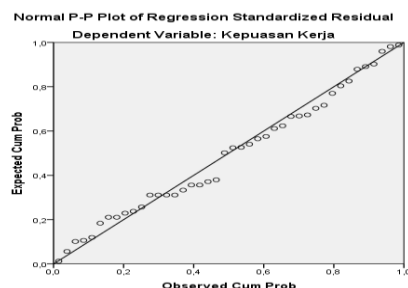
b : Koefisien Regresi

Pengolahan data hasil penelitian digunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) ver. 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk itu diperlukan uji normalitas, yang dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian distribusi normal dapat dilakukan dengan uji menggunakan grafik Normal Plot of Regression Standardized Residual. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

**Gambar 1. Normal Probability Plot**

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan grafik histogram diperoleh garis kurva normal, yang berarti data dari variabel yang diteliti berdistribusi normal. Demikian juga dari normal probability plots, menunjukkan distribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Regresi dengan dua atau lebih variabel independen mensyaratkan uji autokorelasi. Autokorelasi adalah terjadinya hubungan antar variabel independen, yang mana hubungan tersebut tidak diperkenankan. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian *Durbin-watson* (DW). Menurut metode *Durbin- Watson*, akan terjadi autokorelasi dari persamaan regresi apabila dijumpai keadaan :

1. Angka DW dibawah -2 berarti ada autokorekasi positif
2. Adanya DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka DW di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel 1. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.875 ^a	.766	.747	1.003	2.404
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Durbin Watson menunjukkan 2,404 yang berarti masih berada pada batas normal yaitu antara -2 sampai dengan +2, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat outokorelasi telah terpenuhi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolieritas dilakukan untuk mengetahui apakah tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Jika terjadi kolieritas, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10. maka terjadi multikolieritas.

Tabel 2. Uji Multikolieritas

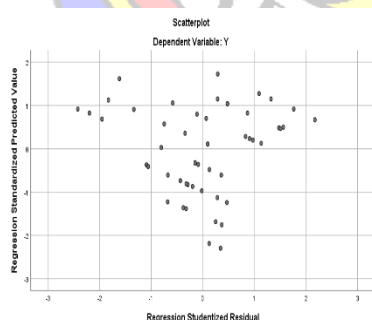
Model		Collinearity Statistics		Keputusan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.371	2.697	
	X1	.574	1.742	Bebas Multikol
	X2	.479	2.088	Bebas Multikol
	X3	.607	1.646	Bebas Multikol
	X4	.371	2.697	Bebas Multikol

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian dari keseluruhan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolieritas antar variabel bebas. Nilai VIF kurang dari 10, sehingga uji asumsi tidak adanya multikolieritas dapat terpenuhi.

d. Uji Heterokedasitis

Uji heterokedasitis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah herokesisitas atai tidak terjadi heterokedasitis. untuk mendeksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterpolt. Hasil analisis uji herokedasitis di tunjukkan dalam grafik berikut ini.



Gambar 2. Grafik Heterokedasitis

Sumber : Data diolah 2023

Pada hasil pengolahan data penelitian menampilkan pada grafik *scatterplot* penelitian ini titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan

tidak terjadi heterokedasitis pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai (Y) dengan masukan variabel independennya kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan loyalitas Kerja (X_4).

Pengujian Statistik

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi berganda. Uji ini digunakan untuk menguji kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.316	1.892		0.167	0.868
	X1	.407	.107	0.440	3.804	0.000
	X2	.241	.104	0.216	2.318	0.025
	X3	.190	.094	0.206	2.019	0.049
	X4	.232	.112	0.187	2.067	0.044

Sumber : Data diolah 2023

Keempat variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,000, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,025, lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,049, loyalitas kerja sebesar 0,044. Dari tabel diatas, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,316 + 0,440X_1 + 0,216X_2 + 0,206X_3 + 0,187X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 0,316, memberikan makna kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan loyalitas kerja (X_4) bernilai 0, maka kkinerja pegawai akan konstan pada angka 0,316.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (b_1) bernilai positif yaitu $0,440X_1$, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor kepuasan kerja (X_1) sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,440, dengan asumsi disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan loyalitas kerja (X_4) dalam keadaan tetap.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (b_2) bernilai positif yaitu $0,216X_2$, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,216, dengan asumsi kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_3), dan loyalitas kerja (X_4) dalam keadaan tetap.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) bernilai positif yaitu $0,206X_3$, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor lingkungan kerja (X_3) sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,206, dengan asumsi kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan loyalitas kerja (X_4) dalam keadaan tetap.

5. Nilai koefisien regresi loyalitas kerja (b_4) bernilai positif yaitu $0,187X_4$, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor loyalitas kerja (X_4) sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,187, dengan asumsi kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dalam keadaan tetap.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Uji Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.766	.747	1.003	2.404
a. Predictors: (Constant), X_4 , X_3 , X_2 , X_1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai R sebesar 0,875 yang berarti hubungan antara variable independent dengan variable dependen berada pada kategori yang kuat, hal ini terjadi karena nilai korelasi (R) mendekati 1. Jadi apabila variabel independent ditingkatkan maka variable independent juga akan mengalami peningkatan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.766	.747	1.003	2.404
a. Predictors: (Constant), X_4 , X_3 , X_2 , X_1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai R Square (R^2) sebesar 0,766 yang berarti variabilitas variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan loyalitas kerja (X_4) sebesar 76,6%. Sedangkan sisanya 23,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Uji Simultan

Tabel 6. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.346	4	38.837	38.568	.000 ^b
	Residual	47.327	47	1.007		
	Total	202.673	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Sumber : Data diolah 2023

Pengujian pengaruh simultan (F test) di atas, didapatkan nilai F hitung sebesar 38,568 dengan nilai signifikansi = 0,000 karena $p < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. Dari pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa secara bersama – sama variable kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Uji Secara Parsial

Tabel 7. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.316	1.892		.167	.868
	X1	.407	.107	.440	3.804	.000
	X2	.241	.104	.216	2.318	.025
	X3	.190	.094	.206	2.019	.049
	X4	.232	.112	.187	2.067	.044

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel diatas, menunjukan bahwa keempat variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,000, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,025, lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,049, dan loyalitas kerja (X_4) sebesar 0,045.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pada hasil uji signifikansi parsial pada tabel 5.21 diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Pada hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien regresi dan uji signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,440 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansinya lebih kecil

dari nilai $\alpha = 0,05$ maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis pertama dapat dinyatakan diterima.

2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Pada hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$$H_0 : b_{21} = 0$$

$$H_1 : b_{21} \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien regresi dan uji signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,216 dengan nilai signifikansi = 0,025 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis kedua dapat dinyatakan diterima.

3. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Pada hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$$H_0 : b_3 = 0$$

$$H_1 : b_3 \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien regresi dan uji signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,206 dengan nilai signifikansi = 0,049 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansinya lebih kecil

dari nilai $\alpha = 0,05$ maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis ketiga dapat dinyatakan diterima.

4. Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja.

Pada hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.

$$H_0 : b_4 = 0$$

$$H_1 : b_4 \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien regresi dan uji signifikansi loyalitas kerja terhadap kinerja sebesar 0,187 dengan nilai signifikansi = 0,044 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat dapat dinyatakan diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis variabel kepuasan kerja dengan indikatornya meliputi (1) Menyenangi pekerjaan, (2) Mencintai pekerjaan, (3) Moral kerja positif, (4) Disiplin kerja, (5) Prestasi kerja. Dari kelima indikator

memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, sehingga kelima indikator pengukur variable kepuasan kerja mencerminkan persepsi responden yang akurat.

Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tingkat kepuasan kerja rendah. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Sudiyanto (2020) dan Arda (2018) bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, akan diwujudkan melalui kerja kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja pegawai yang mendorong peningkatan kinerja diperlihatkan melalui perilaku menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, memiliki moral kerja positif, tidak melakukan pelanggaran kedisiplinan dalam bekerja, dan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Pimpinan organisasi harus memberikan dorongan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif agar kepuasan kerja dapat tercipta. Peningkatan kepuasan kerja bagi pegawai akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis variable disiplin kerja dengan indikatornya meliputi: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggungjawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan. Keempat indikator dari disiplin kerja memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, sehingga keempat indikator pengukur variable disiplin kerja mencerminkan persepsi dan kondisi yang terjadi pada organisasi dan dilakukan oleh pegawai sebagai responden penelitian.

Disiplin kerja pegawai dicirikan dengan ketepatan waktu, yaitu hadir tepat waktu, bekerja tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, yaitu menjaga dan memelihara, menggunakan sesuai peruntukannya. Tanggungjawab yang tinggi, yaitu setiap pegawai yang ditugaskan pada pekerjaan tertentu dilaksanakan dengan baik dan memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Ketaatan terhadap aturan, yaitu pegawai selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan, dan tidak melakukan pelanggaran baik yang berhubungan kedisiplinan kerja maupun aturan yang berlaku didalam organisasi.

Pegawai yang bekerja dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggungjawab yang tinggi pula. Adanya tanggungjawab yang tinggi yang dimiliki akan melahirkan hasil kerja yang tinggi atau kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan temuan penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tela memberikan dukungan hasil penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Aulia dan Trianasari (2021), Sutanto dan Ariyanto (2018) disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan dalam mentaati peraturan yang berlaku, akan diikuti dengan peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis variable lingkungan kerja meliputi: bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas organisasi, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan dengan atasan, kerjasama antar pegawai. Kelima indikator dari lingkungan kerja memiliki skor validitas dan reliabilitas yang baik, sehingga lima indikator pengukur

variable lingkungan kerja mencerminkan kondisi yang terjadi pada organisasi dan dirasakan oleh pegawai sebagai bagian dari organisasi.

Lingkungan kerja pegawai yang dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaannya : bangunan tempat kerja, yaitu gedung perkantoran yang sudah dilengkapi dengan ruang kerja, tertata rapi, tersedia lokasi parkir kendaraan, tempat ibadah (mushola), toilet, dan kantin. Peralatan kerja, yaitu segalan peralatan atau perlengkapan kerja yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas organisasi, yaitu kendaraan kantor baik roda dua maupun roda empat telah disediakan oleh organisasi. Hubungan rekan kerja setingkat, yaitu hubungan antar pegawai telah terjalin dengan baik dan harmonis, demikian halnya dengan hubungan dengan atasan. Kerjasama antar pegawai, yaitu saling memberikan dukungan dan bantuan kepada sesama pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga memberikan semangat kerja yang tinggi. Adanya semangat kerja yang tinggi, maka pegawai akan memberikan perhatian yang serius pada pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Jadi lingkungan kerja harus selalu diperhatikan karena lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan temuan penelitian ini yaitu lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, telah memberikan dukungan pada hasil penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumastuti, dkk (2019), Sihalohe dan Siregar (2019) lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung, sehat, aman dan nyaman akan membuat pegawai bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

4. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dianalisis melalui: (1) taat pada peraturan, (2) tanggung jawab pada organisasi, (3) kemauan untuk bekerja sama, (4) rasa memiliki, (5) hubungan antar pribadi, (6) kesukaan terhadap pekerjaan. Keenam indikator dari loyalitas kerja memiliki skor validitas dan reliabilitas yang baik, sehingga keenam indikator pengukur variable loyalitas kerja mencerminkan kondisi yang dialkuakn oleh pegawai.

Loyalitas kerja atau kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu

mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para pegawainya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya, sehingga loyalitas kerja harus dibangun dan diciptakan dorongan pimpinan kepada setiap pegawai, baik diikat dengan aturan ataupun karena kewajibannya sesi anggota organisasi yang memilii loyalitas pada organisasi dan pekerjaannya.

Loyalitas pegawai harus selalu dijaga dan dipelihara agar organisasi dapat berkembang lebih baik. Dengan temuan penelitian ini yaitu loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, telah memberikan dukungan pada hasil penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Letsoin dan Ratnasari (2020) bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, temuan ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herniwati, dkk (2021) yang menemukan bahwa loyalitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa pada umumnya loyalitas kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja yang tinggi.
2. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini memberikan makna bahwa disiplin kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.
3. Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan menacipatakan kinerja yang tinggi.
4. Loyalitas kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperlihatkan bahwa loyalitas kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

REFERENSI

Anwar, Rani. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT. HM.Sampoerna,Tbk Baturaja

Timur Sumatera Selatan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (2), 2018

Asriandi., Mursalim Umar Gani., A.M. Hasbi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. JEMMA, Volume 1 Nomor 2, September 2018

Aulia, Vidia., Trianasari. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. JMPP, Vol. 4, No. 1, March 2021

Damayanti, Riski., Agustina Hanafi., & Afriyadi Cahyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2, Oktober 2018

Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta

Herniwati, Julia., Leni Suhartati., Eka Thermi Kelvi Safira. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Humanities, Management and Scienc Vol. 1. No. 2 . Juni 2021
- Kusumastutia, Ita., Novita Kurniawatib., Deny Loka Satriac., Dwi Wicaksono. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen) Vol 3 No 1 2019
- Lestari, Yunia ., Faizal Mulia., Nor Norisanti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak). Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 3 September 2020.
- Letsoin, Vinca Regina., Sri Langgeng Ratnasari. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 MARET 2020
- Moekijat. 2016. Manajemen Kepegawaian. Alumni : Bandung.
- Pangarso, Astadi., Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Vol. 9. No. 2, Agustus 2016
- Paulutu, R., Yakup, & Paramata, M. R. (2021). Analisis Dimensi Pengawasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai. . Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 3(1), 60–74.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy A. Judge. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2016. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Sihaloho, Ronal Donra., Hotlin Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019
- Sudiyanto, Totok. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No.1, April 2020
- Sunyoto Danang dan Burhanudin, 2017. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. CAPS
- Sutanto, Panca Heri., Eny Ariyanto. 2018. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fluid Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia. Volume 14, No. 1, Januari 2018

Sutrisno, Edy. 2018. Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia

Wursanto, 2019. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta : Kanisius

