



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN
DAN PERTAMANAN KOTA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Sidang Tugas Akhir
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas
Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MUHAMMAD FAHRI NASUTION

NPM: 1715310020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD FAHRI NASUTION
NPM : 1715310020
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN
DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



MEDAN, JULI 2021

DEKAN

(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, SE., M.M)

PEMBIMBING II

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : MUHAMMAD FAHRI NASUTION
NPM : 1715310020
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN
DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN**

KETUA

(ANNISA SANNY, SE., M.Si)

PENGUJI-II

(CAHYO PRAMONO, SE., M.M)

**MEDAN, JULI 2021
PENGUJI -I**

(SAMRIN, SE., M.M)

PENGUJI-III

(RINDI ANDIKA, SE., M.M)

PENGUJI-IV

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD FAHRI NASUTION
NPM : 1715310020
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN
DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



(Muhammad Fahri Nasution)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Fahri Nasution
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan Krio/ 12 September 1998
NPM : 1715310020
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Serayu III Dusun V Desa Medan Krio

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

Yang membuat pernyataan



Muhammad Fahri Nasution



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap	: MUHAMMAD FAHRI NASUTION
Tgl. Lahir	: MEDAN KRIO / 12 September 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310020
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.83
Hp	: 081361586101
ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

Judul

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu



Rektor,
[Signature]
(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 20 November 2020

Pemohon,
[Signature]
(Muhammad Fahri Nasution)

Tanggal :

Disahkan oleh:
Dekan
[Signature]
(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I :
[Signature]
(Dr Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen
[Signature]
(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :
[Signature]
(Muhammad Alfahmi, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Originality Report: **MUHAMMAD FAHRI NASUTION_1715310020_Manajemen.docx** - Member of Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 1. Comparison Progress
- 2. Rewrite
- 3. Detected plagiarism
- 4. Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

2. Relation chart



2. Distribution graph



2. Top sources of plagiarism: 24

1. http://repository.upb.ac.id/01/01/3/2018/19/2/01/

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R.2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala peryalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-LJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 125/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: MUHAMMAD FAHRI NASUTION
: 1715310020
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

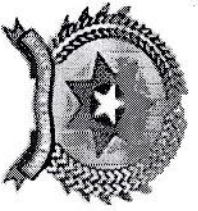
nya terhitung sejak tanggal 26 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Ralmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-0,1
: 01
Ektif : 04 Juni 2015



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

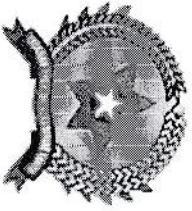
Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Talp. 061-30106057 Fax: (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FAHRI NASUTION
NPM : 1715310020
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

19 Juli 2021	Coba pasangkan lagi : Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hipotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel definisi operasional, indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teornya dan sinkronkan dengan sumber teory yang di kerangka konseptual. Serta tambahkan satu kolom deskripsi dan setiap indikator variabel. Selanjutnya di bawah tabel definisi operasional variabel, tambahkan pengertian teory skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV pastikan ada struktur organisasi beserta jobdisc nya. - Pada bagian (Pembahasan Hasil Penelitian) agar pastikan membahas seluruh hipotesis - Pada Bab V, bagian (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan dan indikator variabel yang paling bermasalah.	Revisi	
22 Juli 2021	Skripsi telah diperiksa dan disetujui untuk mengajukan sidang mengajukan sidang meja hijau	Revisi	
07 September 2021	ACC Jilid Iux	Disetujui	

Medan, 10 September 2021
Dosen Pembimbing,





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FAHRI NASUTION
NPM : 1715310020
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Cahyo Pramono, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

08 September 2021	ACC		
-------------------	-----	--	--

Disetujui

Medan, 10 September 2021
Dosen Pembimbing,

Cahyo Pramono, SE., MM

: Permohonan Meja Hijau

Medan, 10 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD FAHRI NASUTION
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan Krio / 12 September 1998
 Nama Orang Tua : HOIRUDDIN NASUTION
 P. M : 1715310020
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 HP : 081361586101
 Alamat : Jl. Serayu III Dusun V Desa Medan Krio

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Setahu/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, SH., M.Kn
 dan Fakultas SOSIAL SAINS



MUHAMMAD FAHRI NASUTION
 1715310020



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Cahyo Pramono, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Muhammad Fahri Nasution
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk/NPM : 1715310020
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Simpulan		
	pendahuluan		
	Ace summary proposal		
	semua data		
	dan di susun		
	Ace and megalogy		
8/9 2019	Ace ilid luy		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Gany Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Cahyo Pramono, S.E., M.M

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 63 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,524 dan signifikan 0,000. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,502 dan signifikan 0,000. Lingkungan Kerja, dan kemampuan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 149.672

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

The title of this research is "The Influence of Work Environment, and Work Ability on Employee Job Satisfaction at the Department of Hygiene and Parks in Medan". This study aims to examine and find out more clearly how the influence of the work environment, and work ability on employee job satisfaction. This study uses quantitative methods involving 63 respondents. Data collection is done by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which the management was carried out with the SPSS Version 16 program. The results of the quantitative analysis showed that the Work Environment had a positive and significant effect on Job Satisfaction at the Department of Hygiene and Parks, Medan City, with a regression value of 0.524 and significant 0.000. Workability has a positive and significant effect on Job Satisfaction at the Department of Hygiene and Parks in Medan City, with a regression value of 0.502 and a significant 0.000. Work environment, and work ability simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction at the Medan City Cleanliness and Parks Office, with a significant value of 0.000 and an Fcount of 149,672.

Keywords: Work Environment, Work Ability and Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan proposal skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun proposal skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”**. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti diberikan kesehatan, kelancaran, dan kemudahan dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
5. Bapak Samrin, S.E., M.M, selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi lebih baik.
6. Bapak Cahyo Pramono, S.E., M.M, selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian proposal

skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah meneliti proposal skripsi ini.

7. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Terkhususnya kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Hoiruddin Nasution serta Ibunda Sugiwati tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan proposal skripsi ini dengan baik.
9. Kepada Pimpinan dan Staf Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang telah memberikan ruang dan waktu sehingga peneliti dapat melakukan penelitian dengan selesai.
10. Saudara kandung abang dan adik saya, Muhammad Khairul Fikri Nasution, S.E, Zulfahmi Nasution, dan Fat'hul Fahrozi Nasution tersayang yang selalu menjadi penghibur dan penyemangat peneliti.
11. Sahabat-sahabat terbaik, terkasih yang telah menemani dan memberi dukungan kepada saya, Muhammad Farras Disra, Faisal Pratama, Maya Herlina Siregar, Ratih Sonia, Dtm Ryzat Faizal, Baginda, Rizky Pratama, Irmalayka, Latifah Muzaimah, Seri Kristiani Zega.
12. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan proposal skripsi ini.

13. Dan yang terakhir kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dukungan dan doa kepada peneliti.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun proposal skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian proposal skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Mei 2021
Peneliti

Muhammad Fahri Nasution
NPM: 1715310020

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Kepuasan Kerja	11
2. Lingkungan Kerja.....	19
3. Kemampuan Kerja.....	23
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	35
D. Skala Pengukuran Variabel	36
E. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	37
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Objek Penelitian	46
2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	45
3. Uji Kualitas Data	70
4. Uji Asumsi Klasik	70
5. Uji Regresi Linear Berganda	27
6. Uji Hipotesis.....	80
B. Pembahasan Hasil Penelitian	84

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja.	85
2. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kepuasan kerja.	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Pra Survey Lingkungan Kerja	5
Tabel 1.2	Pra Survey Kemampuan Kerja	5
Tabel 1.3	Pra Survey Kepuasan Kerja.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	40
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.3	Instrumen Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 3.4	Bidang Sarana dan Prasarana	42
Tabel 4.1	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	59
Tabel 4.2	x1.1	59
Tabel 4.3	x1.2.....	60
Tabel 4.4	x1.3	60
Tabel 4.5	x1.4.....	61
Tabel 4.6	x1.5.....	62
Tabel 4.7	x1.6.....	62
Tabel 4.8	x1.7.....	63
Tabel 4.9	x1.8.....	63
Tabel 4.1	0x2.1	64
Tabel 4.1	1x2.2.....	65
Tabel 4.12	x2.3	65
Tabel 4.13	x2.4	66
Tabel 4.14	x2.5	67
Tabel 4.15	x2.6.....	67
Tabel 4.16	x2.7.....	68
Tabel 4.17	2.8.....	68
Tabel 4.18	y.1	69
Tabel 4.19	y.2.....	70
Tabel 4.20	y.3.....	70
Tabel 4.21	y.4.....	71
Tabel 4.22	y.5.....	72
Tabel 4.23	y.6.....	72
Tabel 4.24	y.7.....	73
Tabel 4.25	y.8.....	73
Tabel 4.26	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan	75
Tabel 4.27	Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.28	Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	80
Tabel 4.29	Hasil Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4.30	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.31	Hasil Uji-t (Uji Parsial)	85
Tabel 4.32	Hasil Uji-F (Uji Simultan).....	86
Tabel 4.33	Koefisien Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Logo Pemerintah Kota Medan	56
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.....	57
Gambar 4.3 Kurva Histogram Normalitas	78
Gambar 4.4 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual ..	79
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, sumber daya yang berpotensi dan berkualitas sudah tentu pendukung utama dalam berdirinya sebuah perusahaan. Karena sumber daya merupakan elemen penting yang dimiliki perusahaan untuk bersaing menghadapi kompetitor yang sejenis. Terutama pada sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas akan menjadi titik utama kekuatan dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan yang mudah berkembang adalah perusahaan yang memiliki sumber daya andalan.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas diharapkan mampu menghadapi persaingan di era yang modern, dengan melajunya perkembangan akan kecanggihan teknologi dan informasi diharapkan sumber daya yang kompeten dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut dan mampu menetralsir akan dampak yang buruk bagi perusahaan seiring berkembangnya kecanggihan teknologi dan informasi tersebut. Dalam perusahaan peran sumber daya manusia dalam mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya manusia yang dimiliki sangat penting.

Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang paling penting dalam operasional pada suatu Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, selain itu keberhasilan suatu Dinas Pemerintah tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Maka Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan memerlukan tenaga kerja dengan tingkat keterampilan yang tinggi serta memiliki suasana yang membuat kenyamanan, keamanan, dan integritas yang baik.

Sehingga sudah seharusnya sumber daya manusia harus di kelola secara tepat, salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja bagi para pegawai. Menurut Hasibuan (2014) Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karena hal tersebut akan berdampak pada keadaan pegawai itu sendiri. Pegawai sebagai asset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitasnya memerlukan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Baik lingkungan fisik maupun non fisik pekerjaan.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, hal ini akan menaikkan kreativitas pegawai dan pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, bising dan lembab dan sebagainya akan menyebabkan pegawai cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Hal ini dikemukakan Sedarmayanti (2011:25) bahwa lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik atau sesuai jika pegawai bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kepuasan kerja pegawai. Termasuk juga hubungan antar manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan

maupun antara rekan kerja. Hubungan yang baik tersebut juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, kemampuan kerja juga berperan penting dalam berorganisasi. Sumber daya manusia memegang peranan yang dominan, berhasil atau tidaknya organisasi lembaga pemerintahan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal yang dikemukakan kemampuan kerja Menurut Robbins (2015:52) kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut robbin menyatakan bahwa kemampuan (kemampuan kerja adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang).

Kemampuan kerja dapat mendukung pekerja untuk mendapatkan lebih banyak prestasi, tanggung jawab, dan kompetensi. Dalam hal ini, kemampuan kerja menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai aparatur sipil negara untuk menjalankan tugas-tugas dalam mencapai tujuan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Kemampuan dalam bekerja seorang pegawai aparatur sipil negara mutlak dimiliki sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja pegawai aparatur sipil negara ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap.

Jika lingkungan kerja sudah nyaman untuk pegawai dan kemampuan kerja sudah dapat dikerjakan dengan berbagai tugas-tugas dan tanggung jawab maka akan mendapatkan kepuasan kerja. Karena pada dasarnya ketidakpuasan dalam bekerja di antaranya di sebabkan oleh lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

Ketidakpuasan akan mengakibatkan pegawai bereaksi dengan berbagai cara antara lain, bisa dengan menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka. Ada juga yang pindah untuk mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. Ada juga yang protesnya dengan mengeluh terus yang dapat mengakibatkan ia sering ke rumah sakit atau stress, sering absen, dan akhirnya keluar atau berhenti dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja pegawai akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Kepuasan kerja yang di rasakan pegawai kurang optimal, hal ini dapat di lihat dari beberapa pegawai yang mengeluh dengan pekerjaan yang monoton, pekerjaan yang banyak yang membuat jam kerja berlebih. Kondisi seperti ini menyebabkan rasa bosan dan lelah pada pegawai karena menurunkan semangat dan gairah pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kemampuan kerja yang kurang dari pencapaian prestasi.

Tabel 1.1 Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
Lingkungan Kerja						
1	Saya belum mendapatkan pencahayaan dan penerangan yang baik.	14	70%	6	30%	20
2	Saya merasa terganggu kebisingan pada saat jam kerja.	12	60%	8	40%	20
3	Saya merasa suhu udara di ruangan ini belum baik.	12	60%	8	40%	20

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, 2021

Lingkungan kerja yang meliputi hubungan pegawai, tingkat kebisingan, pencahayaan, getaran mekanis, pusat kerja, dan minim nya ruang gerak di dalam maupun di luar ruang kerja. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu kebisingan yang terdengar dari luar ruangan, pencahayaan dan penerangan kurang baik sehingga membuat konsentrasi dan kenyamanan pegawai terganggu. Akibat suasana yang kurang nyaman dapat mengganggu keseriusan pegawai dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa kurang puas pada saat bekerja.

Tabel 1.2 Pra Survey Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
Kemampuan Kerja						
1	Saya tidak sanggup/kurang mampu melaksanakan kerja yang diberikan instansi.	15	75%	5	25%	20
2	Saya tidak sanggup melaksanakan masa kerja yang diberikan instansi.	13	65%	7	35%	20
3	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	12	60%	8	40%	20

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, 2021

Kemampuan kerja yang di lihat dari tolak ukurnya yaitu kesanggupan dalam bekerja, masa kerja yang diberikan, dan latar belakang pendidikan pegawai. Selama ini kemampuan kerja telah berjalan dengan pencapaian cukup baik namun ada beberapa permasalahan yang terjadi pada kemampuan kerja di antaranya yaitu terkadang pekerja suka di pindah-pindah awalnya di dalam ruangan atau kantor tiba-tiba di lapangan sehingga tidak sesuai dengan keahlian dan tidak sanggup mengerjakan, dan tidak tercapai masa kerja yang diberikan akibatnya pegawai menimbulkan rasa tidak puas dalam bekerja.

Dari kedua fenomena tersebut yaitu berupa lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tidak sesuai nya penempatan sesuai kemampuan kerja yang terjadi mengakibatkan kepuasan kerja yang di rasakan pegawai menjadi kurang optimal. Rendahnya kepuasan kerja di sebabkan oleh berapa faktor menurut Hasibuan

(2014) yang meliputi balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan kemampuan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karena melibat dari beberapa fenomena tentang lingkungan kerja dan kemampuan kerja yang terjadi.

Tabel 1.3 Pra Survey Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
Kepuasan Kerja						
1	Saya kurang nyaman dengan kondisi di instansi.	14	70%	6	30%	20
2	Saya kurang mampu mengerjakan tugas-tugas karena tidak sesuai dengan penempatan yang diberikan.	13	65%	7	35%	20
3	Saya sedia menjaga dan membela instansi di dalam maupun di luar pekerjaan.	12	60%	8	40%	20

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, 2021

Berdasarkan uraian di atas maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Kurang nya penerangan lampu yang terang di tempat bekerja dan di luar ruang bekerja, serta ketika berada di lorong ruangan. Terdapat juga ruang kerja antar pegawai yang tidak kedap suara sehingga terjadi kebisingan yang

terdengar diluar ruangan, dan terdengar suara kendaraan karena kantor berada dekat dengan keramaian pasar dan lalu lintas, dan suara-suara dari luar membuat konsentrasi pegawai terganggu.

2. Terkadang pekerja suka di pindah-pindah awalnya di dalam ruangan atau kantor, tiba-tiba di lapangan. Sehingga tidak sesuai dengan kemampuan dan tidak sanggup melakukan tugas-tugas yang diberikan maupun tuntutan instansi dan tidak tercapai masa kerja yang diberikan, akibatnya pegawai menimbulkan rasa tidak puas dalam bekerja.
3. Pegawai belum merasakan kepuasan dalam bekerja. Terdapat pada kemampuan yang tidak sanggup melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dalam bekerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka peneliti membatasi masalah pada lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai agar fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada variabel bebas (X_1) lingkungan kerja fisik meliputi kebisingan dan penerangan/pencahayaan, variabel bebas (X_2) kemampuan kerja meliputi kesanggupan kerja dan masa kerja dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja meliputi kemampuan dan lingkungan kerja pada Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan pada Bidang Sarana dan Prasarana,

Bidang Sekretariat, dan Bidang Operasional. Pegawai Honorer tidak dijadikan populasi. Pengolahan data kuantitatif menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
- b. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
- c. Apakah lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

- b. Untuk mengetahui kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dari penelitian ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak yaitu antara lain:

- a. Bagi organisasi, dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- b. Bagi peneliti, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian di bidang sumber daya manusia serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori dalam bidang lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap pegawai dengan objek yang lebih luas dan komprehensif serta berguna sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang (2019)

yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Surya Wenang Indah Kota Manado. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian:

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja . Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai.

2. Jumlah Observasi (Sampel):

Penelitian terdahulu menggunakan 40 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 63 responden.

3. Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021

4. Lokasi Penelitian:

Penelitian terdahulu di PT Surya Wenang Indah Jl. Politeknik Raya No. 157 Mapanget. Sedangkan penelitian ini di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Jl. Pinang Baris No. 114 Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Priansa (2014:291), kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014:203) Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Robbins (2015:170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Sutrisno (2013:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan

masyarakat. Mangkunegara (2016:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi lainnya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Afifuddin 2018).

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:203), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Balas Jasa yang Adil dan Layak

Keadilan, kelayakan dan besarnya kompensasi yang berlaku pada suatu perusahaan akan banyak menarik minat para calon tenaga kerja yang potensial untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Berbeda dengan perusahaan yang memberikan kompensasi yang kecil dan tidak layak tentunya akan sepi peminat dari calon-calon tenaga kerja yang potensial. Balas jasa yang adil dan layak seperti kompensasi yang tinggi dan layak juga dapat mempertahankan pegawai yang ada. Dengan demikian balas jasa yang adil dan layak akan mempengaruhi kepuasan kerja.

2) Penempatan yang Tepat Sesuai Dengan Keahlian

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Tujuan penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian ini untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Jadi dapat disimpulkan penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

3) Berat-ringannya Pekerjaan

Berat-ringannya beban kerja yang diterima seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang bersangkutan. Dimana semakin berat beban kerja, maka semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan psikologis yang berarti atau sebaliknya. Jadi dengan berat-ringannya pekerjaan juga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

4) Suasana dan Lingkungan Pekerjaan

Kunci kesuksesan perusahaan terletak pada lingkungan kerja. Jika semakin baik lingkungan kerja, pegawai akan produktif dan betah bekerja. Hal ini berdampak pada kemajuan perusahaan dalam jangka panjang, sebab mereka akan menghasilkan potensi terbaik. Dapat disimpulkan suasana dan lingkungan yang aman dan nyaman akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

5) Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan

Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan adalah sebagai sarana penyimpanan arsip, sebagai alat bantu untuk mempercepat, meringankan, dan mempermudah pekerjaan di dalam kantor. Peralatan ataupun perlengkapan kantor memiliki peranan yang cukup penting bagi pekerjaan instansi, perlengkapan kantor yang baik, cukup jumlahnya, beraneka ragam jenisnya akan semakin mempermudah pekerjaan para pegawainya. maka dengan demikian peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

6) Sikap Pimpinan Dalam Kepemimpinannya

Kepemimpinan dalam organisasi mencakup tentang keberanian, pengabdian, dan bermimpi untuk mewujudkan harapan atau tujuan. Setiap tindakan dan cara berpikir seorang pemimpin mesti mampu meyakinkan orang lain dalam organisasi akan kemampuan yang dimiliki sang pemimpin. Dengan demikian sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

7) Sifat Pekerjaan Monoton atau Tidak

Suatu kerja yang berhubungan dengan hal yang sama dalam periode atau waktu yang tertentu, dan dalam jangka waktu yang lama dan biasanya dilakukan oleh suatu produksi yang besar. Hal ini mengakibatkan sifat pekerjaan yang monoton membuat rasa bosan pada pekerja. Dapat disimpulkan bahwa sifat pekerjaan yang monoton akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi:

- 1) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.
- 2) Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.
- 3) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 4) Teman sekerja Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan dan komunikasi antara karyawan dan atasan, dengan sesama karyawan, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Besar-Kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja pegawai semakin menurun karena peran pegawai semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja pegawai akan semakin besar karena peranan pegawai semakin besar dalam mewujudkan tujuan. Kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi beberapa hal, namun jika ingin mengetahui berpengaruh atau tidaknya maka caranya adalah dengan mengukurnya. Terdapat banyak cara mengukur kepuasan

kerja pegawai. Pengukuran kepuasan kerja dapat digunakan dengan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja minessota, yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:126), antara lain:

1) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Deskripsi Jabatan

Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu: kerja, pengawasan, upah, promosi, *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

2) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan saat itu.

3) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minessota

Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

d. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara. Menurut Robbins (2015:205), menyatakan ada 4 respon yang berbeda satu sama lain dengan penjelasan sebagai berikut:

1) *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri mencari pekerjaan yang lebih baik.

2) *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3) *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimis dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4) *Neglect*

Ketidak puasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan didalam pekerjaan.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Setiap pegawai memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:203) antara lain:

1) Kesetiaan

Mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan sesuai tuntutan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Di dalam setiap perusahaan kejujuran menjadi salah satu faktor penting dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Pegawai juga harus mempunyai ide-ide ataupun inovasi yang ada dengan kemampuannya. Sehingga pegawai dapat mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik lagi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja, lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi para pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan begitu akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai yang baik. Karena dengan begitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan.

Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Sutrisno (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut, sehingga gairah kerja para pegawai akan meningkat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:25), lingkungan kerja adalah kondisi jika lingkungan kerja baik atau, pegawai bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja

bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang baik bisa menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didapatkannya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah kondisi jika lingkungan kerja baik atau, pegawai bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, nyaman. serta segala sesuatu dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan Sedarmayanti (2011:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan antar bawahan.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja

d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

1) Penerangan/Pencahayaan di Tempat Kerja

Dalam hal ini penerangan yang baik dalam bekerja dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai, jika penerangan tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja pegawai.

2) Suhu Udara

Suhu udara dapat mengganggu konsentrasi siapa pun tidak senang merasakan suhu udara, kelembapan, dan sirkulasi udara yang begitu nyaman. karena suhu udara yang kurang baik merupakan gangguan terhadap seseorang.

3) Kebisingan

Bila berbicara tentang kondisi ruangan maka yang menjadi fokus penelitian ini yaitu ruangan yang tidak kedap suara sehingga terdengar dari dalam ruang suara-suara maupun kebisingan karena tempat dekat dengan pasar serta suara-suara mesin yang ada di luar. Dalam hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja, hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress pegawai.

4) Penggunaan Warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para pegawai, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, atau sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan lebih mudah untuk dikenali. Tiga kompetensi ini juga lebih relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Sebaliknya, peran sosial, citra diri, dan motif tidak mudah dan lebih sulit untuk diidentifikasi serta membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki dan mengembangkannya.

Handoko (2014:117) menjelaskan tentang kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Robbins (2015:52) Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Robbin juga menyatakan bahwa kemampuan (kemampuan kerja) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2016:67) secara psikologis, kemampuan (*kemampuan kerja*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya pegawai memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah

mencapai prestasi maksimal. Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins juga menyatakan bahwa kemampuan (kemampuan kerja) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor-faktor kemampuan kerja yang diuraikan menurut Robbins (2015:52) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual (*intellectual kemampuan kerja*)

Yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental-berfikir, menalar dan memecahkan masalah.

2. Kemampuan fisik (*physical kemampuan kerja*)

Kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa

c. Indikator-indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2015) indikator-indikator kemampuan kerja adalah:

1. Kesanggupan kerja

Dalam hal ini yang menjadikan fokus penelitian ini yaitu pekerja masih suka dipindah-pindah kadang di dalam kantor ruangan kadang

turun ke lapangan pekerjaan sehingga kesanggupan para pegawai membuat rasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Apabila suatu pegawai memiliki kesanggupan kerja yang baik, pendidikan yang sesuai standar, dan masa kerja yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan maka dapat dilihat bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan kerja yang baik.

4. Adaptasi

Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap pekerjaan baru, rekan kerja baru ataupun perubahan aturan di perusahaan dan pemecahan masalah yang ada di perusahaan..

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil
1	(Yopi Yunsepa, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT PERKEBUNAN MINANGAOGAN REGION SUMSEL-LAMPUNG	X1: Lingkungan kerja X2: Komunikasi X3: Kompetensi X4: Kompensasi Y: Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik SOGM pada PT PERKEBUNAN MINANGAOGAN REGION SUMSEL-LAMPUNG. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik SOGM pada PT PERKEBUNAN MINANGAOGAN REGION SUMSEL-LAMPUNG. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM pada PT PERKEBUNAN MINANGAOGAN REGION SUMSEL-LAMPUNG. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM pada PT PERKEBUNAN MINANGAOGAN REGION SUMSEL-LAMPUNG. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM pada PT PERKEBUNAN MINANGAOGAN REGION SUMSEL-LAMPUNG.
2	(Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SURYA WENANG INDAH KOTA MANADO	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Kemampuan kerja Y: Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Wenang Indah. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Wenang Indah. Kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Wenang Indah.
3	(Ismiyanto, dan Bambang Riyadi 2014)	Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. BPR	X ₁ : Perilaku Pimpinan X ₂ : Kepuasan Kerja X ₃ : Lingkungan Kerja X ₄ : Kemampuan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku pimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja .

		CENTRAL ARTHA – TEGAL	Y: Kepuasan Kerja		
4	(Ni Luh Sekartini, 2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Administrasi Universitas Warmadewa	X ₁ : Kemampuan Kerja X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Motivasi Kerja Y: Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja	Model <i>Struktur equition modeling</i> (SEM), proses perhitungan data dilakukan dengan menggunakan metode <i>Partial Least square (PLS)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu pada variabel (X1) kemampuan kerja.
5	(Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafuruddin Chan, 2017)	Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)	X ₁ : Budaya Kerja X ₂ : Kemampuan Kerja X ₃ : Komitmen Kerja Y: Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)	<i>The Structural Equation Modeling</i> (SEM) dari paket <i>software statistic AMOS 18.0</i> untuk pengujian hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengujian struktural yang melihat hubungan antar variabel, dari semua variabel yang mempengaruhi variabel independent, yang paling besar koefisiennya adalah variabel komitmen dengan angka koefisien 0,637. Ini berarti komitmen menjadi variabel yang sangat dominan untuk dijadikan sebagai variabel utama bagi peningkatan kinerja kantor BPKS Sabang, dibandingkan variabel lain yang memiliki angka koefisien lebih kecil.
6	(Syela C. S. Tumboimbel a, 2018)	<i>The Impact Of Work Environment Toward Job Satisfaction At PT. Post Main Branch Office In Manado</i>	X ₁ : Work Environment Y: Job Satisfaction	<i>Simple Linear Regression Analysis</i>	<i>Based on the result of analyzing and discussing, then a conclusion can be purposed. The work environment is significantly and positively impact the job satisfaction at PT. Post Main Branch Office Manado. Which is mean that the environment of the company is really good. The employees feel comfortable and feel safety during their work at the office. The company also provide a good facilities and treatments. Also, a factor that impact the job satisfaction at the company is effective communication between each employee and between the employees and the superiors.</i>
7	(Siti Khadijah Nasution, Prihatin Lumbanraja, and Yeni absah, 2018)	<i>Analysis on the Influence of Individual Capacity and Work Environment on Employees' Work Satisfaction</i>	X ₁ : Individual Capacity X ₂ : Work Environment on Employees Y: Work Satisfaction	<i>Simple Linear Regression Analysis</i>	<i>1. The results of the research and discussion provide the following conclusions: Partially the kemampuan kerja of individuals has a positive and significant effect on the motivation of AJB Bumiputera 1912 employees.</i>

		<i>with Motivation as Intervening Variable at Bumiputera 1912 Mutual Life Insurance, Medan Branch Office</i>	<i>Z: Motivation</i>		<p>2. Partially the work environment has a positive and significant effect on the motivation of employees of AJB Bumiputera 1912. 3. Partially motivation has a positive and insignificant effect on the job satisfaction of employees of AJB Bumiputera 1912. 4. Partially the kemampuan kerja of individuals has a positive and significant effect on the job satisfaction of employees of AJB Bumiputera 1912. 5. Partially the work environment has a positive and insignificant effect on the job satisfaction of employees of AJB Bumiputera 1912. 6. There is a positive and significant indirect effect of the individual's kemampuan kerja on job satisfaction through the motivation of AJB Bumiputera 1912 employees. 7. The individual's kemampuan kerja to have an indirect and positive influence on job satisfaction through the motivation of AJB Bumiputera 1912 employees. 8. There is a positive and significant indirect effect of the work environment on job satisfaction through the motivation of AJB Bumiputera 1912 employees. 9. The work environment has a positive and significant indirect effect on job satisfaction through the motivation of AJB Bumiputera 1912 employees</p>
8	(Efi Jayanti, Rara Ririn Budi Utamingtyas, and Umar Farouk, 2020)	<i>The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Samudera Perdana Selaras</i>	<p>X₁: Work Motivation X₂: Work Discipline X₃: Work Environment Y: Employee Job Satisfaction</p>	<i>Multiple linear regression analysis</i>	<p>a. The regression coefficient model : $Y = 0.837 + 0.382 X_1 + 0.267 X_2 + 0.239 X_3$ b. Simultaneously, both independent variables have significant influence on the dependent variable. c. The contribution of independent variables on dependent variable is 53.9% and the remaining 46.1% is influenced by other variables. d. Work motivation has a positive and significant influence on job satisfaction. e. Work discipline has a positive and significant influence on job satisfaction. f. Work environment</p>

					<i>has a positive and significant influence on job satisfaction.</i>
9	(Khaled Al-Omari, and Haneen Okasheh, 2020)	<i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i>	X ₁ : Work Environment Y: Job Performance	analysed using (SPSS, Version 22).	<i>Job performance is the result of an employee's motivation and kemampuan kerja , and how he/she adapts to the situational constrains and the uncongenial environment. This cannot be neglected as it leads to the behavioural disturbance; specifically referred to as the decrease in job performance. The present findings show that the situational constrains are constituted of multiple variables such as noise, office furniture, ventilation and light. These are the major physical conditions that should gain more attention. It is suggested that employers should take initiatives to motivate employees by improving work environments. As employees are motivated, their job performance will increase, and they will achieve the desired outcomes and goals of the job. Thus, the increasing of employers' satisfaction.</i>
10	(T I J van den Berg, L A M Elders, B C H de Zwart, and A Burdorf 2021)	<i>The effects of work-related and individual factors on the Work Kemampuan kerja Index: a systematic review</i>	X ₁ : work-related X ₂ : individual factors Y: the Work Kemampuan kerja Index	Other analysis Logistic regression	<i>Health promotion at work can be aimed at increasing leisuretime physical activity, prevention of overweight, increasing musculoskeletal capacity and decrease of physical and psychosocial work load. This review could not demonstrate the impact of professional competences, attitudes, and work values on work kemampuan kerja , as defined by the WAI. In addition, factors such as the organisational context within companies and social and economic policies that influence labour participation are also lacking. Future research on determinants of work kemampuan kerja should incorporate the social and economic environment of workers</i>

Sumber: peneliti 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam peneliti tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut ini adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat:

1. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja menjadi faktor penting penentu kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2014:203) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat pegawai lebih semangat bekerja dan menimbulkan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai akan merasakan rasa puas saat bekerja serta menghasilkan kerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman di dalam bekerja, maka dia akan merasakan rasa kurang puas saat bekerja serta menghasilkan kerja yang kurang baik. Dalam hal ini, lingkungan kerja dimaksudkan adalah kondisi pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yopi Yunsepa (2018), Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K.

Lengkong, dan Genita G. Lumintang (2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Hubungan Kemampuan kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

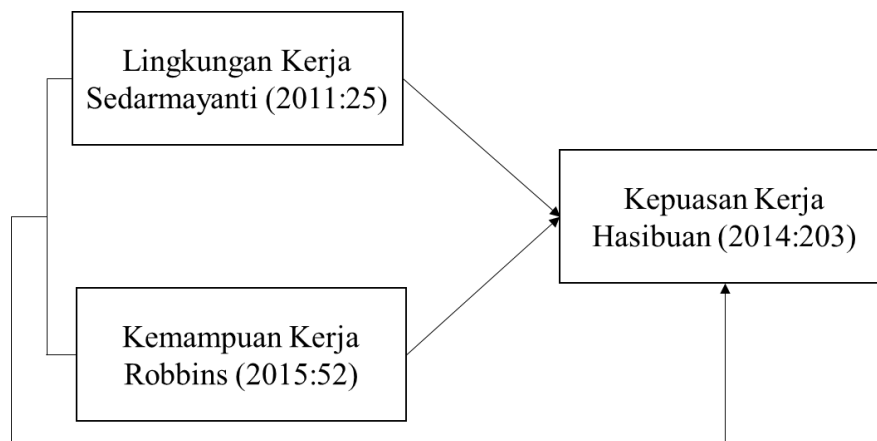
Kemampuan kerja menjadi faktor penting penentu kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2014:203) kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena kemampuan adalah suatu keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang harus dimiliki seorang pegawai untuk mewujudkan tujuan instansi/perusahaan. Dengan adanya kemampuan kerja seorang pegawai akan meningkatkan prestasi seperti target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab bahkan hubungan persahabatan di dalam suatu instansi/perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani (2017), Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan, (2017) yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja juga merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki

perasaan negatif. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:203) yang menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti: lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sugiyono (2016:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Pengertian hipotesis tersebut, peneliti membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. (Manullang dan Pakpahan, 2014). Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data dan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja, terhadap kepuasan kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, yang beralamat di Jalan Pinang Baris No.114 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2020 sampai dengan April 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Okt-Nov 2020				Des-Jan 2021				Feb-Mar 2021				Apr-Mei 2021				Juni-juli 2021				Juli-agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penulisan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Persiapan instrumen penelitian																								

No	Kegiatan	Okt-Nov 2020				Des-Jan 2021				Feb-Mar 2021				Apr-Mei 2021				Juni-juli 2021				Juli-agustus 2021				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
6	Pengumpulan data																									
7	Pengolahan data																									
8	Analisis dan evaluasi																									
9	Penulisan laporan																									
10	Sidang Meja Hijau																									

Sumber: Peneliti 2021

C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaliknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah kondisi jika lingkungan kerja baik atau, pegawai bisa menjalankan akitivitas dengan optimal, sehat, aman, nyaman. Sedarmayanti (2011:25)	1. Penerangan/pencahaya yang di tempat Kerja 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna Sedarmayanti (2011:25)	1. Lampu Penerangan Kantor 2. Ruangan memiliki ventilasi udara atau AC 3. Jauh dari suara kebisingan 4. Penggunaan warna yang sesuai dengan suasana akantor	Likert
2	Kemampuan Kerja (X2)	Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Robbin juga menyatakan bahwa kemampuan (kemampuan kerja) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Robbins (2015:52)	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa kerja 4. Adaptasi Robbins (2015:52)	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2. Kesesuaian Pendidikan 3. Pengalaman masa kerja 4. Kemampuan menyesuaikan diri pada pekerjaan yang baru	Liker t

3	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Hasibuan (2014:203)	1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas Hasibuan (2014:203)	1. Setia terhadap atasan 2. Mampu menyelesaikan tugas dengan baik 3. Memiliki kejujuran dalam bekerja 4. Mampu memecahkan masalah	<i>Likert</i>
---	--------------------	---	---	--	---------------

Sumber: Peneliti 2021

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama lingkungan kerja (X_1), variabel bebas kedua kemampuan kerja (X_2), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

D. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:92) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan table 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

E. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai ASN di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan pada bidang sarana dan prasarana yang terdiri dari beberapa seksi sebagai berikut :

Tabel 3.4 Bidang Sarana dan Prasarana

Seksi	Jumlah
Bidang Seketariat	23
Bidang Operasional	74
Bidang Sarana dan Prasarana	28
Total	125

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, 2021

Sehingga populasi dalam penelitian ini sebanyak 125 pegawai ASN.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel pada

penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Sampel dari penelitian ini diambil secara *random sampling* dengan jumlah populasi sebesar 125 pegawai. Apabila jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih Arikunto (2013:107). Menurut Arikunto (2013: 107), pada tingkat presisi sebesar $50\% \times 125 = 62,5$. Maka diperoleh besaran sampel sebanyak 63 responden.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016:81) berpendapat bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probkemampuan kerja Sampling* dan *Nonprobkemampuan kerja Sampling*. *Probkemampuan kerja Sampling* meliputi, *simple random*, *proportionate stratified random*, *disproportionate stratified random*, dan *area random*. *Non-probkemampuan kerja sampling* meliputi, *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling aksidental*, *purposive sampling*, *sampling jenuh*, dan *snowball sampling*.

a) *Probkemampuan kerja Sampling*

Probkemampuan kerja sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsure (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

1) *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

- 2) *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.
- 3) *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.
- 4) *Cluster Sampling*. Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misal penduduk dari suatu Negara, Propinsi atau Kabupaten.

b) *Nonprobability Sampling*

Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

- 1) *Sampling Sistematis*. Sampling sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang terdiri dari 100 orang. Dari semua anggota itu diberi nomor urut, yaitu nomor 1 sampai dengan nomor 100.
- 2) *Sampling Kuota*. Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.
- 3) *Sampling Insidental*. Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai

sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

- 4) *Sampling Purposive*. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.
- 5) *Sampling Jenuh*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.
- 6) *Snowball Sampling*. Snowball sampling adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/Quisioner

Angket merupakan bentuk pernyataan yang diajukan kepada respondennya yaitu pegawai yang bekerja, yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala *likert*.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang di wawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

3. Dokumentasi

Arikunto (2013:274), berpendapat metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang variabel yang berupa catatan,

transkip, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dimana untuk mengumpulkan data berupa sejarah singkat instansi, visi misi instansi, struktur organisasi, dan sebagainya.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a) Uji validitas (kelayakan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuesioner tersebut, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan ada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2016:243), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pernyataan dianggap valid atau sah.

b) Uji Realibilitas (kehandalan)

Uji realibilitas alat untuk ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan ganti dengan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”. Menurut Sugiyono (2016:269), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pernyataan yang disusun dalam bentuk

kuesioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang di teliti penulis tersebut. Berdasarkan data yang telah di dapat kemudian di olah dan di analisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat di hitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2015), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE* (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak lurus kekiri ataupun kekanan (Rusiadi 2014). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan

metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari *standartizednresidual cumulative probkemampuan kerja* , dengan mengetahui apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 maka nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Rusiadi (2014), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut di temukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas Rusiadi (2014) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu

merupakan variabel tidak di ketahui hingga di asumsikan data bersifat acak. Karena di asumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a) Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

B = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Kemampuan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

b) Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Rusiadi (2014), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai alpha = 0,05%.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y)

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 di terima jika (H_1 ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H_0 di tolak (H_1 di terima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Rusiadi (2014) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang di ajukan di terima atau di tolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y)

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 di terima jika (H_1 di tolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H_0 di tolak (H_1 di terima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Rusiadi (2014) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

- Tingkat kepercayaan 95%
- Level of Test (kesalahan yang dapat di toleransi yaitu : 5% (0.05))

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan.

Pengelolaan sampah dimulai sejak pemerintahan Hindia Belanda, setelah Indonesia merdeka, pengelolaan sampah kota Medan ditangani oleh Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Daerah Tingkat II Medan, hingga tahun 1975. Oleh karena penanganan kebersihan semakin meluas dan personil semakin banyak maka untuk mengintensifkan pelayanan kebersihan, dibentuk satu dinas lagi yaitu pengembangan dari Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Daerah Tingkat II Medan pada tahun 1975 yaitu Dinas Kebersihan dan Keindahan Kotamadya Daerah Tingkat II Medan.

Pada tahun 1978 dipecah lagi menjadi Dinas Kebersihan dan Keindahan Kotamadya Tingkat II Medan menjadi 3 (tiga) Dinas yaitu:

1. Dinas Kebersihan Kotamadya Daerah Tingkat II Medan
2. Dinas Pertamanan Kotamadya Daerah Tingkat II Medan
3. Dinas Perbengkelan Kotamadya Daerah Tingkat II Medan.

Dinas Kebersihan ini hanya beroperasi sampai tahun 1988, karena berdasarkan studi yang dilaksanakan selama periode proyek MUDP-1 (Medan Urban Development Project). Dinas ini diusulkan menjadi sebuah Perusahaan Daerah dengan nama Perusahaan Daerah Kebersihan Bestari Kotamadya Daerah Tingkat II Medan. Dibentuk dengan perda Nomor : 2

tahun 1988, Perda Nomor : 12 tahun 1992 tentang pembentukan Perusahaan Daerah Kebersihan Bestari Kotamadya Tingkat II Medan, Berdasarkan Perda Nomor : 12 tahun 1992, modal dasar perusahaan ditetapkan sebesar Rp 3.385.780.033,- yang bersumber dari harta bersih Perusahaan Daerah Kebersihan Bestari Kotamadya Daerah Tingkat II Medan dan merupakan harta kekayaan yang dipisahkan dari milik Pemerintah Daerah. Perusahaan Daerah Kebersihan Bestari Kotamadya Daerah Tingkat II Medan didirikan dengan tujuan:

1. Mewujudkan dan meningkatkan pelayanan umum dalam bidang jasa sarana dan fasilitas kebersihan untuk mencapai kota Medan yang bersih dan lingkungan yang sehat
2. Meningkatkan pendapatan asli daerah.

Khusus penanganan kebersihan kota, dalam pelaksanaan lapangan terdapat peralatan pengumpulan dan pengangkutan sampah. Oleh karena dana APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) tingkat II Medan sangat terbatas. Maka diupayakan meminjam dana dari ADB (Asia Development Bank). Setelah diadakan survey dan feasibility study lapangan, maka diadakan mufakat antara pemerintah pusat.

Departemen Pekerjaan Umum, Direktorat Cipta Karya dan Pemerintahan Kotamadya Medan Tingkat II Medan, Departemen Keuangan dan Asia Development Bank untuk mengadakan peralatan ini dibentuk suatu organisasi yaitu MUDP (Medan Urban Development Project) sektor persampahan pada 5 (lima) kecamatan pusat kota yaitu:

1. Kecamatan Medan Kota
2. Kecamatan Medan Baru
3. Kecamatan Medan Barat
4. Kecamatan Medan Timur
5. Kecamatan Medan Belawan

Perusahaan Daerah Kebersihan Bestari Kota Medan ini hanya beroperasi sampai dengan tahun 2001, karena dibekukan oleh Walikota Medan, dan dibentuk kembali Dinas Kebersihan Kota Medan berdasarkan peraturan daerah Kota Medan No. 4 tahun 2001 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat Daerah Kota Medan. Keputusan Walikota Medan nomor 10 tahun 2002 tanggal 11 Januari 2002 tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Kebersihan Kota Medan diperbarui dengan peraturan Daerah Kota Medan nomor 3 tahun 2009 tanggal 4 Maret 2009 tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Kebersihan Kota Medan, dan peraturan Walikota Medan Nomor 5 tahun 2009 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat Daerah Kota Medan, telah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Daerah Kota Medan dengan keputusan Nomor 188.34/9022/kep-DPRD/2008 tanggal 31 Desember 2008 dan telah diundangkan dalam lembaran daerah Kota Medan Tahun 2009 Nomor 3 tanggal 4 Maret 2009. Dan peraturan Walikota Medan Nomor 10 Tahun 2010 tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Kebersihan Kota Medan. Kantor Dinas Kebersihan Kota Medan sendiri terletak di jalan Pinang Baris No 114 Medan.

b. Visi dan Misi Dinas Kebersihan dan Dinas Pertamanan Kota Medan

Dinas Kebersihan dan Dinas Pertamanan Kota Medan diarahkan menuju visi terwujudnya Kota Medan yang:

1) Bersih

- a) Terpeliharanya kebersihan jalan dan lingkungan, yang dilakukan secara sinergi antara Pemerintah Daerah dan masyarakat.
- b) Tereduksinya timbulan sampah melalui penerapan 3R (Reduce, Reuse, Recycle) berbasis pemberdayaan masyarakat di tingkat hulu atau rumah tangga dan meningkatkan pendapatan masyarakat.
- c) Terkelolanya sampah pada Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) sesuai prinsip - prinsip sanitasi lingkungan yang baik dengan menerapkan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan
Terkelolanya air limbah rumah tangga dan lumpur tinja secara baik dalam rangka meningkatkan kualitas kesehatan lingkungan.

2) Hijau

- a) Terwujudnya kondisi Kota Medan dengan keanekaragaman vegetasi/tanaman yang tersebar di seluruh wilayah Kota Medan melalui pemanfaatan dan pengoptimalan ruang - ruang publik yang tersedia sebagai penuplai oksigen dan pengikat gas karbon
- b) Tumbuhnya kesadaran segenap elemen masyarakat untuk melakukan penanaman dan penganekaragaman tanaman di ruang - ruang privat sebagai upaya mendukung penghijauan kota dan pelestarian lingkungan.

3) Nyaman

- a) Tersedianya penerangan jalan umum dan jalan lingkungan yang memadai dalam rangka meningkatkan keselamatan dan menciptakan kenyamanan pengguna jalan dan laju perekonomian serta optimalisasi tampilan keindahan kota di malam hari.
- b) Tersedianya dekorasi dan ornamen kota yang menarik, semarak dan memadai dalam rangka penguatan karakter Kota Medan dengan memperhatikan nilai-nilai lokal.
- c) Terlaksananya pelayanan pemakaman yang memudahkan masyarakat dan pemeliharaan lahan makam secara optimal dalam rangka mewujudkan kondisi pemakaman yang tertata.
- d) Tersedia dan terpeliharanya Ruang Terbuka Hijau (RTH), baik yang turut difungsikan sebagai taman kota, hutan kota, lahan resapan, maupun fungsi penghijauan lainnya. Tersedianya daya dukung yang dibutuhkan dalam rangka optimalisasi penyediaan dan pemeliharaan ruang terbuka hijau
- e) Terciptanya lingkungan yang indah, teduh, sejuk dan segar selaras dengan upaya peningkatan kelestarian lingkungan.

Misi gabungan Dinas Kebersihan dan Dinas Pertamanan antara lain yaitu:

1. Meningkatkan pengelolaan persampahan dari sumber sampai pemrosesan akhir dan pengelolaan air limbah rumah tangga secara terpadu dan berkelanjutan.

2. Meningkatkan kualitas, kuantitas dan ketersediaan daya dukung RTH (Ruang Terbuka Hijau) berbasis masyarakat pada taman kota, hutan kota dan pemakaman.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan dan pemerataan penerangan jalan umum dan dekorasi kota untuk mendukung penguatan karakter kawasan kota.

Logo merupakan suatu gambar atau sekedar sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, organisasi, produk, negara, dan lembaga yang berguna sebagai lambang dan pengingat.

Setiap dinas dikota medan pada umumnya menggunakan logo Pemerintah Kota Medan sebagai logo kedinasannya dikarenakan Pemerintah Kota Medan merupakan Perangkat Daerah yang membawahi setiap kedinasan daerah Kota Medan, termasuk juga pada Dinas kebersihan dan dinas pertamanan yang menggunakan logo pemerintahan kota medan sebagai logonya hingga sampai saat ini setelah bergabung menjadi Dinas Kebersihan dan Dinas Pertamanan Kota Medan, Adapun bentuk dari logo pemerintah kota Medan yang penulis dapatkan dari situs resmi Pemko Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Logo Pemerintah Kota Medan

Sumber: www.pemkomedan.go.id

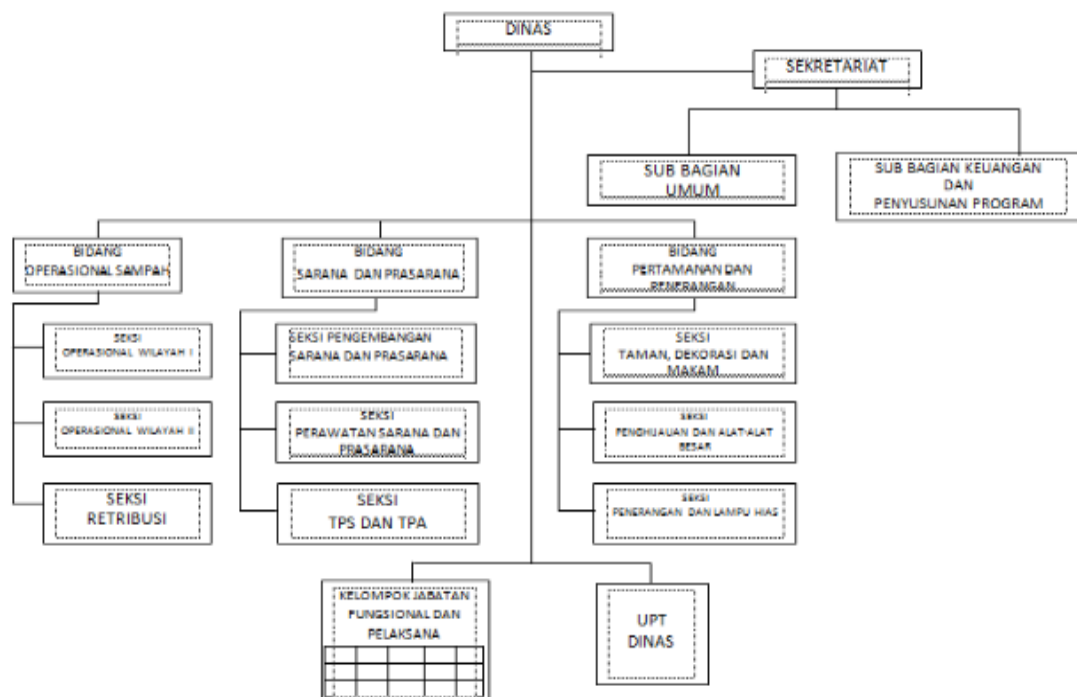
Adapun makna yang terkandung dalam Logo Pemerintah Kota Medan yaitu:

1. 17 Biji padi berarti tanggal 17 dari Hari Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
2. 8 Bunga kapas berarti bulan ke-8 dari Tahun Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
3. 4 Tiang dan 5 bahagian dari perisai berarti Tahun 45 dari Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
4. Satu bambu runcing yang terletak di belakang perisai, adalah lambang perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia.
5. Lima bahan-bahan pokok yang terpenting di hadapan bambu runcing, berarti kemakmuran serta Keadilan Sosial yang merata ada dihadapan kita.
6. Bintang yang bersinar lima adalah Bintang Nasional yang berarti bahwa hidup penduduk Kota Medan khususnya dan Indonesia umumnya akan bersinar-sinar, bahagia dan lepas dari kemiskinan dan kemelaratan.

7. Lima sinar Bintang, lima bahan-bahan pokok terpenting yang di ekspor dari Medan dan lima bahagian perisai berarti Pancasila, yang menjadi Dasar Negara Republik Indonesia.

c. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dinas Kebersihan dan Pertamanan terdiri dari berbagai unit kerja yang dapat dilaksanakan perseorangan, maupun kelompok kerja yang berfungsi untuk melaksanakan serangkaian kegiatan tertentu dan mencakup tata hubungan secara vertikal, melalui saluran tunggal. Struktur organisasi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan dapat dilihat pada gambar 2.4 berikut ini.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Sebagaimana telah digariskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Penggabungan Perangkat Daerah maka kewenangan dan tanggungjawab Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan telah diatur urusan pemerintahan yang menjadi urusan wajib Pemerintah Kota Medan. Dalam Peraturan Walikota Medan Nomor 1 tahun 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Bagian Ketujuh Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan Paragraf ke 2 Pasal 31 maka Susunan organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan terdiri atas:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, yang terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program
3. Bidang Operasional Sampah, yang terdiri dari:
 - a. Seksi Operasional Wilayah I
 - b. Seksi Operasional Wilayah II
 - c. Seksi Retribusi
4. Bidang Sarana dan Prasarana, yang terdiri dari:
 - a. Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana
 - b. Seksi Perawatan Sarana dan Prasarana
5. Bidang Pertamanan dan Penerangan, yang terdiri dari:
 - a. Seksi Taman, Dekorasi dan Makam
 - b. Seksi Penghijauan dan Alat-Alat Besar
 - c. Seksi Penerangan dan Lampu Hias

6. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana

7. Unit Pelaksana Teknis Dinas(UPT D).

2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.1.
Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja X1

Tabel 4.2 Area kerja pegawai harus memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	RR	8	12.7	12.7	15.9
	S	37	58.7	58.7	74.6
	SS	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.2. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (25.4%), setuju sebanyak 37 orang (58.7%), ragu – ragu sebanyak 8 orang (12.7%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang

menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (58.7%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Area kerja pegawai harus memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

Tabel 4.3 Alat penerangan yang digunakan oleh instansi haruslah dengan kondisi baik, agar terciptanya kenyamanan dalam pekerjaan.
x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	RR	4	6.3	6.3	11.1
	S	29	46.0	46.0	57.1
	SS	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.3. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (42.9%), setuju sebanyak 29 orang (46.0%), ragu – ragu sebanyak 4 orang (6.3%), dan sebanyak 3 orang (4.8%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (46.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Alat penerangan yang digunakan oleh instansi haruslah dengan kondisi baik, agar terciptanya kenyamanan dalam pekerjaan.

Tabel 4.4 Lingkungan pekerjaan haruslah kedap suara dari hal-hal yang dapat menimbulkan kebisingan
x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	RR	20	31.7	31.7	34.9
	S	31	49.2	49.2	84.1
	SS	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.4. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (15.9%), setuju sebanyak 31 orang (49.2%), ragu – ragu sebanyak 20 orang (31.7%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (49.2%), Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Lingkungan pekerjaan haruslah kedap suara dari hal-hal yang dapat menimbulkan kebisingan.

Tabel 4.5 Suara bising yang ada di lingkungan sekitar dapat menghambat pekerjaan dikarnakan mengganggu konsentrasi.

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	RR	6	9.5	9.5	12.7
	S	30	47.6	47.6	60.3
	SS	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.5. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (39.7%), setuju sebanyak 30 orang (47.6%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (9.5%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Suara bising yang ada di lingkungan sekitar dapat menghambat pekerjaan dikarnakan mengganggu konsentrasi.

Tabel 4.6 Penggunaan warna pada ruangan haruslah sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan pegawai.

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	RR	9	14.3	14.3	19.0
	S	31	49.2	49.2	68.3
	SS	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.6. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (31.7%), setuju sebanyak 31 orang (49.2%), ragu – ragu sebanyak 9 orang (14.3%), dan sebanyak 3 orang (4.8%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (49.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Penggunaan warna pada ruangan haruslah sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan pegawai.

Tabel 4.7 Warna cat pada dinding yang sudah mulai usam, haruslah segera di atasi agar kenyamanan bekerja tetap terjaga

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	RR	5	7.9	7.9	12.7
	S	39	61.9	61.9	74.6
	SS	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.7. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (25.4%), setuju sebanyak 39 orang (61.9%), ragu – ragu sebanyak 5 orang (7.9%), dan sebanyak 3 orang (4.8%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (61.9%).

Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Warna cat pada dinding yang sudah mulai usam, haruslah segera di atasi agar kenyamanan bekerja tetap terjaga.

Tabel 4.8 Suhu dan sirkulasi udara pada ruangan haruslah bekerja dengan baik, agar para pegawai selalu merasa nyaman dalam bekerja.

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.2	3.2	3.2
	TS	3	4.8	4.8	7.9
	RR	6	9.5	9.5	17.5
	S	24	38.1	38.1	55.6
	SS	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.8. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (44.4%), setuju sebanyak 24 orang (38.1%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4.8%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (44.4%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Suhu dan sirkulasi udara pada ruangan haruslah bekerja dengan baik, agar para pegawai selalu merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.9 Suhu dan sirkulasi udara yang tidak baik dapat mengganggu kenyamanan dan kesehatan pegawai.

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.3	6.3	6.3
	RR	5	7.9	7.9	14.3
	S	35	55.6	55.6	69.8
	SS	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.9. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30.2%), setuju sebanyak 35 orang (55.6%), ragu – ragu sebanyak 5 orang (7.9%), dan sebanyak 4 orang (6.3%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (55.6%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Suhu dan sirkulasi udara yang tidak baik dapat mengganggu kenyamanan dan kesehatan pegawai.

b. Kemampuan Kerja X2

Tabel 4.10 Setiap pegawai harus berusaha menyanggupi pekerjaan yang diinginkan instansi dan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.
x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	RR	4	6.3	6.3	9.5
	S	31	49.2	49.2	58.7
	SS	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.10. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (41.3%), setuju sebanyak 31 orang (49.2%), ragu – ragu sebanyak 4 orang (6.3%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (49.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Setiap pegawai harus berusaha menyanggupi pekerjaan yang diinginkan instansi dan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Tabel 4.11 Latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai haruslah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karena itu akan berhubungan dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	RR	7	11.1	11.1	14.3
	S	37	58.7	58.7	73.0
	SS	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.11. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (27.0%), setuju sebanyak 37 orang (58.7%), ragu – ragu sebanyak 7 orang (11.1%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (58.7%), Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai haruslah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karena itu akan berhubungan dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.12 Jika kemampuan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan instansi, hal tersebut dipengaruhi oleh salah satunya yaitu latar belakang pendidikan.

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.3	6.3	6.3
	RR	13	20.6	20.6	27.0
	S	27	42.9	42.9	69.8
	SS	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.12. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30,2%), setuju sebanyak 27

orang (42.9%), ragu – ragu sebanyak 13 orang (20.6%), dan sebanyak 4 orang (6.3%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Jika kemampuan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan instansi, hal tersebut dipengaruhi oleh salah satunya yaitu latar belakang pendidikan.

Tabel 4.13 Lamanya masa kerja seorang pegawai itu akan mempegaruhi kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.3	6.3	6.3
	RR	6	9.5	9.5	15.9
	S	32	50.8	50.8	66.7
	SS	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.13. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (33.3%), setuju sebanyak 32 orang (50.8%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (9.5%), dan sebanyak 4 orang (6.3%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (50.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Lamanya masa kerja seorang pegawai itu akan mempegaruhi kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.14 Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki pegawai terkadang bisa dilihat dari masa kerja dari pegawai tersebut.
x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	RR	6	9.5	9.5	12.7
	S	27	42.9	42.9	55.6
	SS	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.14. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (44.4%), setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (44.4%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki pegawai terkadang bisa dilihat dari masa kerja dari pegawai tersebut.

Tabel 4.15 Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.
x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	3	4.8	4.8	6.3
	RR	3	4.8	4.8	11.1
	S	30	47.6	47.6	58.7
	SS	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.15. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (41.3%), setuju sebanyak 30

orang (47.6%), ragu – ragu sebanyak 3 orang (4.8%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4.8%), dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (47.6%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.

Tabel 4.16 Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan
x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	RR	6	9.5	9.5	12.7
	S	30	47.6	47.6	60.3
	SS	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.16. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (39.7%), setuju sebanyak 30 orang (47.6%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (9.5%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.

Tabel 4.17 Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja
x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.2	3.2	3.2
	TS	5	7.9	7.9	11.1
	RR	4	6.3	6.3	17.5
	S	32	50.8	50.8	68.3
	SS	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.17. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (31.7%), setuju sebanyak 32 orang (50.8%), ragu – ragu sebanyak 4 orang (6.3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (7.9%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju 32 orang (50.8%). jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.

c. Kepuasan kerja Y

Tabel 4.18 Setiap pegawai harus memiliki sikap loyalitas terhadap instansi sehingga tingkat kepuasan kerja mudah dicapai.

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	RR	6	9.5	9.5	12.7
	S	19	30.2	30.2	42.9
	SS	36	57.1	57.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.18. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (57.1%), setuju sebanyak 19 orang (30.2%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju 36 orang (57.1%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Setiap pegawai harus

memiliki sikap loyalitas terhadap instansi sehingga tingkat kepuasan kerja mudah dicapai.

Tabel 4.19 Tingkat kepuasan kerja rendah disebabkan salah satu faktornya yaitu loyalitas pegawai terhadap instansi rendah.
y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	RR	8	12.7	12.7	15.9
	S	28	44.4	44.4	60.3
	SS	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.19. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (39.7%), setuju sebanyak 28 orang (44.4%), ragu – ragu sebanyak 8 orang (12.7%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Tingkat kepuasan kerja rendah disebabkan salah satu faktornya yaitu loyalitas pegawai terhadap instansi rendah.

Tabel 4.20 Penempatan yang tidak sesuai dapat membuat pegawai kurang mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan instansi.
y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	RR	11	17.5	17.5	20.6
	S	18	28.6	28.6	49.2
	SS	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (50.8%), setuju sebanyak 18

orang (28.6%), ragu – ragu sebanyak 11 orang (17.5%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (50.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Penempatan yang tidak sesuai dapat membuat pegawai kurang mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan instansi.

Tabel 4.21 Bidang pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki sehingga tingkat kepuasan kerja mudah dicapai.
y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	2	3.2	3.2	4.8
	RR	4	6.3	6.3	11.1
	S	31	49.2	49.2	60.3
	SS	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.21. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (39.7%), setuju sebanyak 31 orang (49.2%), ragu – ragu sebanyak 4 orang (6.3%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3.2%), dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (49.2%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bidang pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki sehingga tingkat kepuasan kerja mudah dicapai.

Tabel 4.22 Penilaian terhadap hasil pekerjaan haruslah bersifat transparan agar kepuasan terhadap hasil pekerjaan dapat dicapai.

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.2	3.2	3.2
	TS	2	3.2	3.2	6.3
	RR	4	6.3	6.3	12.7
	S	32	50.8	50.8	63.5
	SS	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.22. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (36.5%), setuju sebanyak 32 orang (50.8%), ragu – ragu sebanyak 4 orang (6.3%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3.2%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (50.8%),, jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Penilaian terhadap hasil pekerjaan haruslah bersifat transparan agar kepuasan terhadap hasil pekerjaan dapat dicapai.

Tabel 4.23 Jika penilaian pekerjaan dicampur adukan dengan persoalan pribadi maka kepuasan kerja sulit dicapai.

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	RR	4	6.3	6.3	7.9
	S	28	44.4	44.4	52.4
	SS	30	47.6	47.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.23. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (47.6%), setuju sebanyak 28 orang (44.4%), ragu – ragu sebanyak 4 orang (6.3%), dan sebanyak 1

orang (1.6%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (47.6%) Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Jika penilaian pekerjaan dicampur adukan dengan persoalan pribadi maka kepuasan kerja sulit dicapai.

Tabel 4.24 Kepuasan kerja dapat mudah dicapai jika setiap pegawai memiliki kreatifitas yang tinggi.
y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	RR	5	7.9	7.9	12.7
	S	33	52.4	52.4	65.1
	SS	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.24. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (34.9%), setuju sebanyak 33 orang (52.4%), ragu – ragu sebanyak 5 orang (7.9%), dan sebanyak 3 orang (4.8%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kepuasan kerja dapat mudah dicapai jika setiap pegawai memiliki kreatifitas yang tinggi.

Tabel 4.25 Dalam pemecahan suatu masalah setiap pegawai hendaknya memiliki pemikiran kreatif untuk menyelesaikannya, sehingga kepuasan kerja dapat dicapai.
y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	RR	7	11.1	11.1	12.7
	S	37	58.7	58.7	71.4
	SS	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.25. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (28.6%), setuju sebanyak 37 orang (58.7%), ragu – ragu sebanyak 7 orang (11.1%), dan sebanyak 1 orang (1.6%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (58.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Dalam pemecahan suatu masalah setiap pegawai hendaknya memiliki pemikiran kreatif untuk menyelesaikannya, sehingga kepuasan kerja dapat dicapai.

3. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah

pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel, di mana:

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{kritis} lebih besar dari r tabel. Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika r tabel lebih kecil dari 0,3, maka r hitung yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	95.8254	171.921	.470	.	.953
x1.2	95.6032	165.469	.787	.	.950
x1.3	96.0952	174.378	.357	.	.954
x1.4	95.6349	164.623	.867	.	.949
x1.5	95.7937	169.876	.544	.	.952
x1.6	95.7937	165.102	.879	.	.949
x1.7	95.7143	172.304	.330	.	.956
x1.8	95.7778	163.305	.887	.	.948
x2.1	95.5873	167.988	.715	.	.950
x2.2	95.7778	171.111	.558	.	.952
x2.3	95.9048	170.346	.475	.	.953
x2.4	95.7619	163.797	.830	.	.949
x2.5	95.6032	172.437	.409	.	.954
x2.6	95.6508	163.586	.794	.	.949

x2.7	95.6349	165.784	.804	.	.949
x2.8	95.8730	165.693	.595	.	.952
y.1	95.4762	164.608	.762	.	.950
y.2	95.6667	168.290	.643	.	.951
y.3	95.6032	166.275	.672	.	.951
y.4	95.6508	163.360	.845	.	.949
y.5	95.7302	161.523	.847	.	.949
y.6	95.4921	175.706	.323	.	.954
y.7	95.6984	165.408	.805	.	.949
y.8	95.7302	167.265	.827	.	.949

Sumber: Peneliti 2021

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dalam penelitian

ini dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada tabel sebelumnya, jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.7 maka butir pertanyaan telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal.

Reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.953	.954	24

Sumber: Peneliti 2021

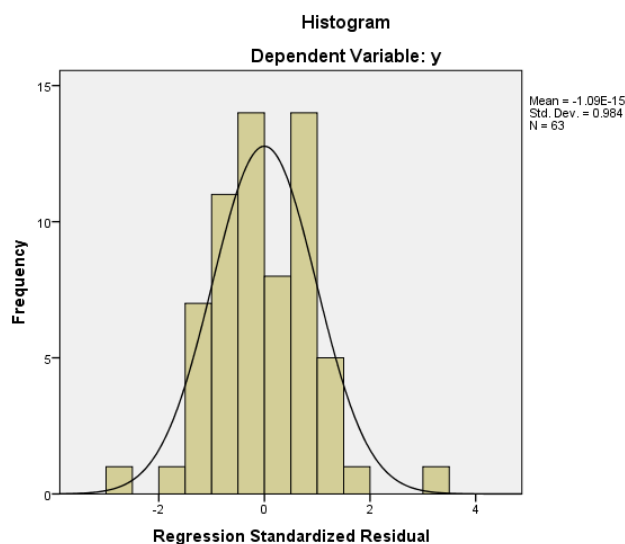
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,953. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 24 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model

regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

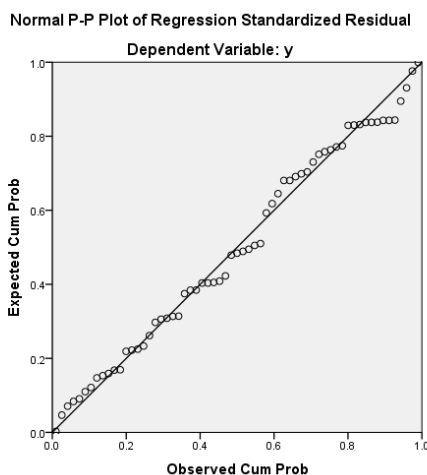


Gambar 4.3. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: peneliti 2021

Dari hasil output SPSS Gambar 4.3 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.4. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: peneliti 2021

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 24 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan *uji Kolmogorov-Sminov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan *uji Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 4.28. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02439778
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.064
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: peneliti 2021

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan

menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut:

**Tabel 4.29. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.304	3.285
	x2	.304	3.285

a. Dependent Variable: y

Sumber: Peneliti 2021

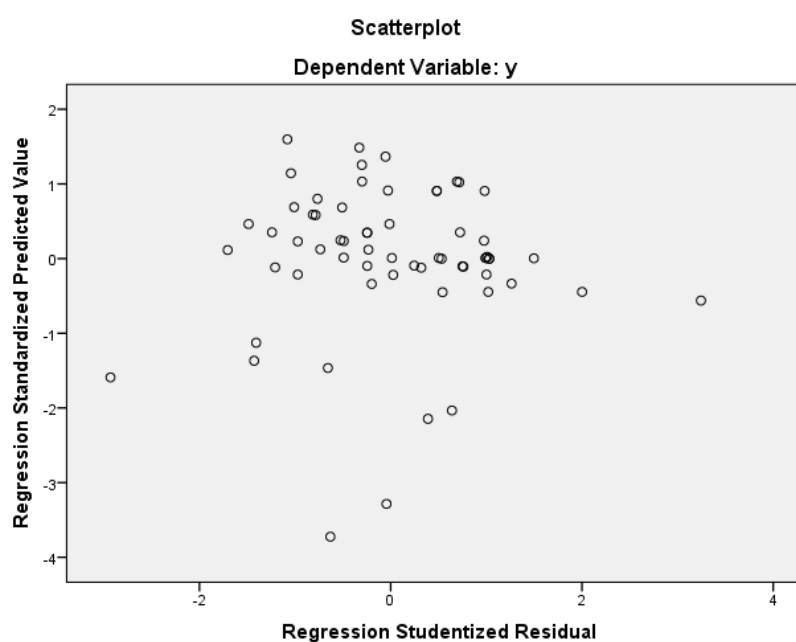
Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,304 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 3.285 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Kemampuan kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,304 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 3.285 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan kerja (X2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplot. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik scatterplot dibawah ini:



Gambar 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber: Peneliti 2021

Gambar 4.5 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 24 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang

digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.30 di bawah ini:

Tabel 4.30. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.106	1.977		.053	.958
	x1	.524	.106	.474	4.963	.000
	x2	.502	.100	.479	5.007	.000

Sumber: Peneliti 2021

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kepuasan kerja (Y) sebesar 0.106. Nilai regresi dari Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,524, nilai regresi dari Kemampuan Kerja (X2) sebesar 0,502. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 0.106 + 0,524 X_1 + 0,502 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada variabel Lingkungan Kerja (X1), dan Kemampuan Kerja (X2). maka Kepuasan Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 0.106. Artinya tanpa Lingkungan Kerja (X1), dan Kemampuan Kerja (X2), tingkat Kepuasan Kerja telah ada sebesar 0.106.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,524 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja. Sehingga peningkatan terhadap Lingkungan Kerja akan turut meningkatkan Kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Lingkungan Kerja akan menurunkan Kepuasan Kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,502 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja . Sehingga peningkatan terhadap Kemampuan kerja akan turut meningkatkan Kepuasan Kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Kemampuan kerja akan menurunkan Kepuasan Kerja pula.

6. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Lingkungan Kerja (X1), dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kepuasan kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.32 berikut:

**Tabel 4.31. Hasil Uji-t (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.106	1.977		.053	.958
	x1	.524	.106	.474	4.963	.000
	x2	.502	.100	.479	5.007	.000

Sumber Peneliti 2021

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 4.963, dengan nilai ttabel sebesar 2.000, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4.963, lebih

besar dari 2.000. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan Kerja (X2) sebesar 5.007, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.000, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5.007, lebih besar dari 2.000. Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan Kerja (X2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Lingkungan kerja dan Kemampuan Kerja, terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji-F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1267.658	2	633.829	149.672	.000 ^b
	Residual	254.088	60	4.235		
	Total	1521.746	62			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Peneliti 2021

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 149.672. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 63$ dan $k = 3$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 63 - 3 = 60$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 3.15.

Dengan diketahui nilai F_{tabel} yang sebesar 3.15, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 149.672, lebih besar dari 3.15. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X_1), dan Kemampuan Kerja (X_2), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

c. Uji Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R²) semakin besar atau mendekati angka 1 (satu), maka dapat di katakana bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.33. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.827	2.05786

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,827 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 82,7% Kepuasan Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Lingkungan kerja dan Kemampuan Kerja. Sedangkan sisanya 100%-82,7% = 17,3% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel tidak dibahas seperti Kompensasi, Rekan Kerja, dan lain sebagainya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. artinya jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Kepuasan Kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 4.963 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa Lingkungan kerja meningkat, maka Kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika Lingkungan kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun.

Lingkungan kerja menjadi faktor penting penentu kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2014:203) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat pegawai lebih semangat bekerja dan menimbulkan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai akan merasakan rasa puas saat bekerja serta menghasilkan kerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman di dalam bekerja, maka dia akan merasakan rasa kurang puas saat bekerja serta menghasilkan kerja yang kurang baik. Dalam hal ini, lingkungan kerja dimaksudkan adalah kondisi pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yopi Yunsepa (2018), Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang (2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variable Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. artinya jika variabel Kemampuan kerja ditingkatkan maka Kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 5.007 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja meningkat, maka Kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika Kemampuan Kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun.

Kemampuan kerja menjadi faktor penting penentu kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2014:203) kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena kemampuan adalah suatu keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang harus dimiliki seorang pegawai untuk mewujudkan tujuan instansi/perusahaan. Dengan adanya kemampuan kerja seorang pegawai akan meningkatkan prestasi seperti target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab bahkan hubungan persahabatan di dalam suatu instansi/perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani (2017), Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan, (2017) yang membuktikan bahwa

kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, dengan nilai regresi T_{hitung} sebesar $4.963 > T_{tabel} 2.000$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, dengan nilai regresi T_{hitung} sebesar $5.007 > T_{tabel} 2.000$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.
3. Lingkungan Kerja, dan kemampuan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $149.672 > F_{tabel} 3.15$.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan antara lain:

1. Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan peneliti maka disarankan kepada manajemen untuk melakukan evaluasi terkait dengan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif adapun indikator terendah di lingkungan kerja yaitu penerangan lingkungan

kerja yang harus lebih dioptimalkan lagi, pengecekan secara berkala terhadap peralatan kantor agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya dan kondisi udara di kantor harus steril agar tidak menimbulkan gangguan.

2. Disarankan kepada manajemen atau pimpinan untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai agar kemampuan mereka dapat ditingkatkan lagi.
3. Berdasarkan pada hasil penelitian terkait kepuasan kerja pegawai, maka instansi harus lebih mengetahui ataupun mengerti terkait kondisi sekitar yang harus di evaluasi/dibenahi dan meningkatkan kemampuan melalui pelatihan/pengembangan agar kenyamanan yang dirasakan pegawai sesuai dengan beban yang diberikan instansi. Serta semangat pegawai dalam bekerja terlihat pada kepuasan yang dirasakan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afifuddin, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Arikunto, S (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donni, Juni Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., M. Pakpahan. (2014). *Metode Penelitian: Proses penelitian praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Robbins, S.P (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, dkk. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Jurnal:

Efi Jayanti, Rara Ririn Budi Utamingtyas, and Umar Farouk, 2020. *The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Samudera Perdana Selaras*

Ismiyanto, dan Bambang Riyadi. 2014. Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Bpr Central Artha – Tegal

Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Wenang Indah Kota Manado

Khaled Al-Omari, and Haneen Okasheh, 2020. *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*

Ni Luh Sekartini. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Administrasi Universitas Warmadewa

Siti Khadijah Nasution, Prihatin Lumbanraja, and Yeni absah, 2018. *Analysis on the Influence of Individual Capacity and Work Environment on Employees' Work Satisfaction with Motivation as Intervening Variable at Bumiputera 1912 Mutual Life Insurance, Medan Branch Office*

Syela C. S. Tumboimbela. 2018. *The Impact Of Work Environment Toward Job Satisfaction At PT. Post Main Branch Office In Manado*

T I J van den Berg, L A M Elders, B C H de Zwart, and A Burdorf, 2021. *The effects of work-related and individual factors on the Work Kemampuan kerja Index: a systematic review*

Yopi Yunsepa. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minangaogan Region Sumsel-Lampung

Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang(BPKS)