

## PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA METRO

Daniel<sup>1)</sup>, Febriyanto<sup>2)</sup>, kuncoro budi riyanto<sup>3)</sup>

[danielanienk@gmail.com](mailto:danielanienk@gmail.com)

Universitas Muhammadiyah Metro

### Abstrak

Upaya perbaikan dan peningkatan kualitas lingkungan kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, seperti menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, serta meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar pegawai. Sehingga tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji lingkungan kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

Penelitian ini memakai cara perhitungan kuantitatif dari jenis penelitian kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai dengan menggunakan *google form* yang dibagikan kepada pegawai dan diketemukan sebanyak 59 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta pengambilan keputusan memakai uji parsial (t), uji simultan (f), dan koefisien determinasi.

Hasil analisis membuktikan bahwa 1) Jika kondisi dan suasana di tempat kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Lingkungan kerja yang positif, mendukung dan memotivasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, sedangkan lingkungan yang negatif atau kurang baik dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerjanya. 2) Jika Kepuasan kerja pegawai yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap cara mereka menyelesaikan tugasnya dan mencapai hasil kerja yang diinginkan. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, kondisi yang menguntungkan untuk kinerja yang lebih baik dapat diciptakan. 3) Jika kita dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai memastikan layanan kesehatan yang optimal dan berkelanjutan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan berupaya meningkatkan kepuasan kerja, organisasi dapat mendorong kinerja optimal dan kontribusi yang lebih besar terhadap misi kesehatan masyarakat.

Saran yang peneliti sampaikan diantaranya 1) pada pimpinan tertinggi agar dapat memperhatikan hal-hal detail dari aspek tempat kerja agar lingkungan kerja yang semakin padat di tengah Kota ini bisa fokus dan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan. 2) Pada pimpinan tertinggi agar lebih memperhatikan variabel kepuasan kerja pada aspek pekerjaan itu sendiri, maksudnya tiap pegawai agar lebih diperhatikan dalam melakukan tugas yang sudah diberikan. 3) Disarankan pada pimpinan tertinggi untuk memperhatikan kemampuan intelektual pegawai setiap ada perekrutan untuk calon tenaga honorer dan calon ASN.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja

### **Abstract**

*Efforts to improve and improve the quality of the working environment in the Metro City Health Service Office, such as providing adequate work facilities, creating a comfortable and conducive working environment, as well as improving communication and cooperation between staff. So the purpose of this study is to test the work environment and satisfaction of both partially and simultaneously with the performance of the work at the Metro Health Service office.*

*The study uses a quantitative calculation method of the kind of survey questionnaire distributed to the entire staff using a google form distributed with the staff and found as many as 59 respondents. Data analysis techniques using validity tests, reliability tests, and decision-making using partial tests (t), simultaneous tests (f), and determination coefficients.*

*The results of the analysis prove that 1) If the conditions and atmosphere in the workplace can affect the ability of a person in performing tasks and achieving the desired results. A positive, supportive and motivating working environment can improve the performance of employees, while a negative or unfavourable environment can have a negative impact on their performance. When an employee is satisfied with his job, favourable conditions for better performance can be created. 3) If we can create conditions that enable staff to ensure optimal and sustainable health care. By creating a good working environment and striving to increase job satisfaction, organizations can drive optimal performance and greater contribution to the public health mission.*

*Recommendation that the researcher gave among them 1) to the highest leader to be able to pay attention to the details of the aspect of the workplace so that the increasingly dense working environment in the middle of this City can be focused and comfortable in carrying out the work activity. 2) to the senior leader to pay more attention to variables of job satisfaction on the aspects of the job itself, it means each employee to be more attentive in performing the tasks already assigned. 3) It is recommended to the top leader to take note of the intellectual ability of the employee whenever there is recruitment for the candidate honourable and candidate ASN.*

**Keywords:** *Working environment, job satisfaction, and work performance*

### **PENDAHULUAN**

Perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti memberikan gaji dan tunjangan yang layak, memberikan kesempatan pengembangan diri dan karir, serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai. Sedangkan Prestasi kerja adalah "suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. *work Performance* merupakan tahapan

pencapaian sebagai prestasi kerja oleh individu dari organisasi" (Eliyana et al., 2019). Tingginya hasil prestasi Tempat kerja karyawan bukan hanya satu hal yang terjadi pada Anda; ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja dapat terpengaruh jika proyek diselesaikan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan untuk setiap karyawan dalam organisasi.

Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan perlengkapan,

cara kerja, dan pengaturan kerja yang digunakan dalam lingkungan kerja baik bagi perorangan maupun kelompok. “Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya” (Alwan, H. I., &

Djastuti, I. (2018:320). Kepuasan kerja merupakan “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan” (Hasibuan, 2013:202). Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tingkat kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro sebagai berikut:

**Tabel 1. Jumlah kehadiran pegawai dari data absensi**

No	Bulan	Rekapan data Absensi			
		Jumlah Pegawai	Alpha	Terlambat	Cepat pulang
1	Januari	75	1	3	4
2	Februari	75	2	2	1
3	Maret	75	2	2	1
4	April	75	1	3	2
5	Mei	75	3	4	1
6	Juni	75	2	3	1
7	Juli	75	3	3	1
8	Agustus	75	1	3	-
9	September	75	1	3	1
10	Oktober	75	2	3	1
11	November	75	1	2	-
12	Desember	75	2	5	5
	<b>Jumlah</b>		<b>21</b>	<b>36</b>	<b>18</b>
	<b>Persentase</b>		<b>28%</b>	<b>48%</b>	<b>24%</b>

Sumber: Data Primer Dinas Kesehatan Kota Metro, 2023.

Dari data di atas dapat dideskripsikan bahwa pegawai yang alpha dalam satu tahun terakhir mencapai 21 pegawai atau (28%), sedangkan terlambat 36 pegawai atau (48%), dan cepat pulang dengan berbagai alasan yaitu sebanyak 18 pegawai atau (24%). Artinya masih ada beberapa pegawai yang belum mentaati peraturan tersebut sehingga perlunya dievaluasi dalam hal kehadiran atau kedisiplinannya.

Dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan bahwa tingkat

kehadiran secara keseluruhan adalah 75 sesuai jumlah pegawai akan tetapi jika meninjau dari data tersebut, jumlah pegawai yang izin masih belum memenuhi standar yang ditetapkan >10% yang ditetapkan oleh perusahaan. Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :  $\text{Persentase} = \frac{\text{jumlah izin}}{\text{jumlah hadir yang ditetapkan}} \times 100\%$  (75 x 100%). Dari fakta ini peneliti mengarah pada prestasi kerja pegawai harus dilakukan secara efektif agar diterima

semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan, serta mengacu pada PERMEN No 46 Tahun 2011 Tentang "Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil" yang diambil dari salah satu Sasaran Kinerja Pegawai atau

disingkat dengan (SKP). Berikut ini tabel evaluasi penilaian prestasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro 2022 yang penulis lakukan dalam kurun waktu 1 bulan dimulai pada bulan April 2023.

**Tabel 2. Pengukuran Prestasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Tahun 2022**

No	Prediktor Penilaian	Nilai	Bobot	Jumlah
1	Hasil Pekerjaan	80	60%	48,00
2	Perilaku kerja	80,5	40%	32,20
	- Kecakapan	75		
	- Disiplin kerja	80		
	- Kepribadian	80		
	- Tanggungjawab	87		
<b>Total Bobot</b>				<b>80,20</b>
<b>Nilai Prestasi kerja</b>				<b>Baik</b>

Sumber: Data Primer Dinas Kesehatan Kota Metro, 2023.

Dalam sebuah penilaian prestasi kerja hasil pekerjaan menunjukkan nilai 80 dengan bobot 60% sedangkan perilaku kerja mendapatkan nilai 80,5 dengan bobot 40%. Untuk kecakapan mendapat nilai 75, disiplin kerja dengan nilai 80, kepribadian mendapat nilai 80 dan tanggung jawab mendapat nilai 87. Hasil pekerjaan merupakan bagian dari sebuah prestasi kerja. Alat perhitungan tersebut diberi bobot dan persentase hasil pekerjaan. Setelah diambil kriteria penilaiannya, maka setiap persoalan diberi bobot, dengan hasil usaha sebesar 60% dan perilaku usaha sebesar 40%. Setelah skor akhir dijumlahkan maka estimator skor prestasi kerja dapat digunakan sebagai tingkat keputusan sebagai berikut: -90 ke atas: sangat baik, -75 p. d 89: oke, -60 detik. d 75: cukup, -50 detik. d 59 di dunia, sedangkan -49 kebawah: buruk. Artinya dengan nilai hasil pekerjaan 60%=48,00 dan ditambah perilaku kerja dengan bobot 40%=32,20

menjadi 80,20 maka prestasi kerja bisa dikatakan masih baik.

#### Rumusan Masalah

- Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro?
- Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro?
- Secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro?
- Manakah yang lebih besar pengaruhnya antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro?

#### Tujuan Penelitian

- Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap

- prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
  3. Secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
  4. Besaran pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

## KAJIAN TEORI

### Lingkungan kerja

Wuwungan, (2017: 298) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Muhammad, S. R., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016:4) mendefinisikan “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya”.

Peneliti mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang produktif memberi karyawan rasa aman dan membantu mereka meningkatkan potensi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Tempat kerja, peralatan dan perlengkapan yang menunjang pekerjaan, kebersihan, penerangan dan kenyamanan merupakan unsur-unsur dalam pekerjaan.

### Kepuasan Kerja

Sari, N. K. (2019: 123-134) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Kegembiraan emosional atau perasaan positif yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik yang mereka lakukan dalam menyediakan hal-hal yang dianggap penting.

Kepuasan kerja menurut Nurtjahjani, F., (2020: 191-204) adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian karakteristiknya. Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021: 30-38) kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menguntungkan dan tidak menguntungkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Dari beberapa pengamatan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi individu terhadap situasi yang berhubungan dengan pekerjaan, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan antara rekan kerja dan rekan kerja, stres yang berhubungan dengan pekerjaan, dan keadaan yang memperparah kondisi fisik dan psikologis. faktor. Dengan kata lain, stres terkait pekerjaan dapat mengakibatkan hubungan negatif atau netral antara rekan kerja dan kondisi kerja mereka.

### Prestasi Kerja

Silaban, L. F. (2020: 23), mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan seseorang berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Siburian, K. E. (2020: 21), mendefinisikan

“kemampuan sebagai suatu dasar seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil”.

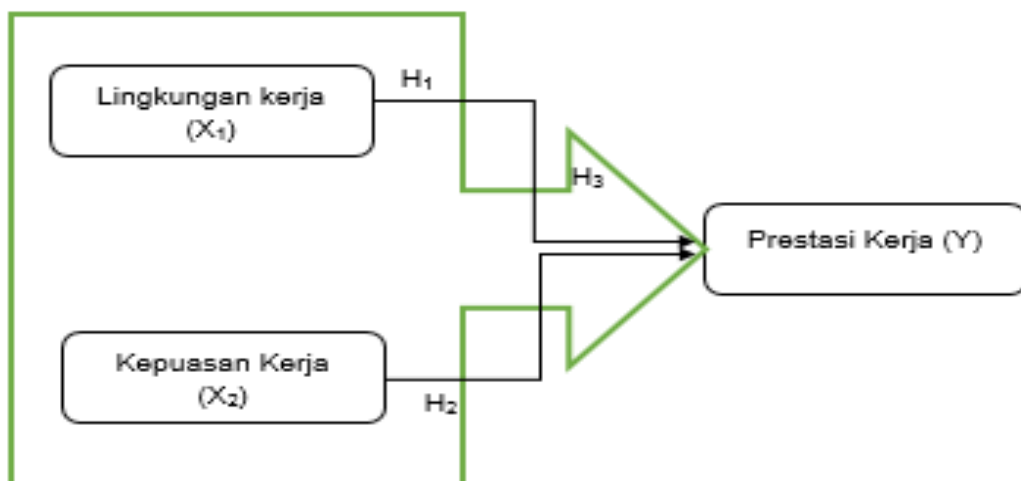
Sementara itu, Harahap, S. S. (2019: 12-26), Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dsb. Ini mengacu pada kemampuan untuk melakukan berbagai tugas. Kemampuan merupakan penilaian terkini terhadap apa yang mampu dilakukan seseorang.

Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah serangkaian proses kegiatan untuk mengetahui tentang hasil dan tingkat

produktivitasnya selain itu berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam keputusan bagi pimpinan. Dengan indicator pengukuran yaitu: 1), kemampuan intelektual 2), Kepribadian, 3) tanggungjawab 4) Mengerjakan tugasnya.

### **Kerangka Pikir**

Kerangka pemikiran ini diadopsi dari penelitian terdahulu dan disusun berdasarkan teori-teori yang ada sebagai dasar pertimbangan untuk melakukan pengujian pada situasi subjek dan objek yang berbeda:



### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini memakai cara perhitungan kuantitatif dari jenis penelitian kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai dengan menggunakan *google form* yang dibagikan kepada pegawai dan ditemukan dari perhitungan sampel sebanyak 59 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta pengambilan

keputusan memakai uji parsial (t), uji simultan (f), dan koefisien determinasi. (Sugiyono, 2017)

### **PEMBAHASAN**

#### **1. Uji Normalitas Data**

Setelah penerimaan dan reliabilitas selesai, langkah selanjutnya adalah Uji Normalitas Shapiro-Wilk sebagai berikut:

**Tabel 3. Interpretasi uji normalitas Shapiro-Wilk**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan kerja	.110	59	.072	.958	59	.038
Kepuasan Kerja	.130	59	.015	.953	59	.024
Prestasi kerja	.166	59	.000	.892	59	.006

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS versi 24, dilampiran.

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan nilai Sig variabel tugas sebesar 0,038 > 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai Sig variabel kepuasan tugas sebesar 0,024 > 0,005 berarti data berdistribusi normal. Untuk prestasi kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,006.

## 2. Uji Linieritas Data

Pengujian selanjutnya dilakukan linieritas data, dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4. Interpretasi Uji Linieritas**

Variabel	Deviation From Linierity		Interprestasi
	F	Sig	
Lingkungan kerja	3,762	0,000	Linier
Kepuasan kerja	7,144	0,000	Linier

Sumber: SPSS versi 24, dilampiran.

Uji perbandingan diatas menunjukkan bahwa kedua faktor independen dan dependen (disiplin kerja) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga kedua data tersebut linier.

## 3. Uji Homogenitas Data

Dan berikut ini hasil ringkasan uji Homogenitas Y atas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

**Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas Data**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Lingkungan kerja	Based on Mean	.763	11	40	.003
	Based on Median	.544	11	40	.861
	Based on Median and with adjusted df	.544	11	21.588	.852
	Based on trimmed mean	.732	11	40	.702
Kepuasan Kerja	Based on Mean	2.413	11	40	.001
	Based on Median	.764	11	40	.673
	Based on Median and with adjusted df	.764	11	16.905	.670
	Based on trimmed mean	2.257	11	40	.030

Sumber: SPSS versi 24 di lampiran.

Berdasarkan hasil uji homogenitas lingkungan kerja di atas, diperoleh nilai Sig berdasarkan interpretasi sebesar (0,003 < 0,05), dan nilai Sig berdasarkan interpretasi diperoleh sebesar 0,001 < 0,05. maka informasi dari dua sumber independen adalah sama.

## Regresi Linier Berganda

### 1. Persamaan Regresi dan Parsial (t)

Dari hasil interpretasi dan model persamaan regresi berganda dapat peneliti simpulkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Regresi berganda dan Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.832	6.870		1.868	.067
	Lingkungan kerja	.151	.223	.126	2.676	.502
	Kepuasan Kerja	1.048	.226	.865	4.639	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: SPSS versi 24 di lampiran.

$$\hat{Y} = 12.832.0 + 0.151X_1 + 1.048X_2 \text{ et}$$

- Koefisien determinasi sebesar 12,832 menunjukkan bahwa jika menggunakan variabel independen maka produktivitas kerja yang bersangkutan adalah 12,832.
- Koefisien lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,151 menunjukkan hubungan yang positif; Artinya, jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1% terhadap prestasi kerja, maka peningkatannya menjadi 15,1%.
- Koefisien regresi prestasi kerja (X2) sebesar 1,048. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif; jika variabel prestasi kerja dinaikkan oleh pemberi kerja sebesar 1% maka kenaikannya menjadi 104,8%..

Sedangkan untuk interpretasi pada uji parsial (t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- ❖ Lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > 2,676$   $t_{tabel}$  (59; 0,005 = 1,67) dengan nilai signifikan 0,502, maka pengujian parsial lingkungan kerja dengan disiplin kerja memiliki pengaruh.
- ❖ Kepuasan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > 4,639$   $t_{tabel}$  (59; 0,005 = 1,67) dengan nilai signifikan 0,000, maka pengujian parsial kepuasan dengan disiplin kerja memiliki pengaruh.

### 2. Uji Simultan (f)

Untuk memahami perubahan simultan dari dua variabel dasar yang dimaksud, berikut hasil ringkasan uji simultan f yang peneliti amati, sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1702.699	2	851.349	37.300	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1278.149	56	22.824		
	Total	2980.847	58			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

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

Sumber: SPSS versi 24 di lampiran

Dari hasil pengujian secara simultan pada program SPSS, maka interpretasi yang dapat peneliti sajikan mengenai uji simultan  $f$  dengan pengaruh terhadap prestasi kerja jika  $F_{hitung} = 37.300 > F_{tabel} = 3,17$  dengan nilai signifikan 0,000. Artinya bahwa kesemua variabel yang diambil oleh peneliti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besaran pengaruh secara keseluruhan terhadap prestasi kerja, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

**Tabel 8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.556	4.777	1.834
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja					
b. Dependent Variable: Prestasi kerja					

Sumber: SPSS versi 24 di Lampiran.

Dari hasil perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa besaran pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja dari nilai *R Square* ialah sebesar 0,571 atau 57,1% dan sisanya diluar variabel yang tidak peneliti lakukan.

#### KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika kondisi dan suasana di tempat kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Lingkungan kerja yang positif, mendukung dan memotivasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, sedangkan lingkungan yang negatif atau kurang baik dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerjanya.
2. Jika Kepuasan kerja pegawai yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap cara mereka menyelesaikan tugasnya dan mencapai hasil kerja yang diinginkan. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, kondisi

yang menguntungkan untuk kinerja yang lebih baik dapat diciptakan.

3. Jika kita dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai memastikan layanan kesehatan yang optimal dan berkelanjutan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan berupaya meningkatkan kepuasan kerja, organisasi dapat mendorong kinerja optimal dan kontribusi yang lebih besar terhadap misi kesehatan masyarakat.
4. Besaran pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja dari nilai *R Square* ialah sebesar 0,571 atau 57,1%. Artinya Pemerintah Kota Metro perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, dengan upaya-upaya tersebut diantaranya
  - 1) Meningkatkan fasilitas dan sarana prasarana kantor.
  - 2) Memperbaiki sistem komunikasi dan kerjasama antar pegawai.
  - 3) Memberikan pelatihan dan pengembangan diri kepada pegawai.
  - 4) Meningkatkan gaji dan tunjangan pegawai.
  - 5) Menciptakan

suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.

#### **Saran**

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan untuk pengembangan kantor Dinas Kota Metro adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada pimpinan tertinggi agar dapat memperhatikan hal-hal detail dari aspek tempat kerja agar lingkungan kerja yang semakin padat di tengah Kota ini bisa fokus dan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan.
2. Disarankan pada pimpinan tertinggi agar lebih memperhatikan variabel kepuasan kerja pada aspek pekerjaan itu sendiri, maksudnya tiap pegawai agar lebih diperhatikan dalam melakukan tugas yang sudah diberikan.
3. Disarankan pada pimpinan tertinggi untuk memperhatikan kemampuan intelektual pegawai setiap ada perekrutan untuk calon tenaga honorer dan calon ASN.
4. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 320-333
- Dharmawan, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(2), 49-58
- Eliyana, A., Ma'arif, S. And Muzakki (2019) 'Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance', *European Research On Management And Business Economics. Aedem*.
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*, 6(2), 12-26.
- Muhammad, S. R., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Nurtjahjani, F., Batilmurik, R. W., & Masreviastuti, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 191-204.

PERMEN No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Sari, N. K. (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Psikoborneo*, 7(1), 123-134.

Silaban, L. F. (2020). *Pengaruh Pusat Kendali, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sarwa Mukti*

*Cisarua Kabupaten Bandung Barat* (Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Wuwungan, Ronna Yulia. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado* *Jurnal Emba* Vol.5 No.2 Juni 2017.