

ANALYSIS THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO JOB SATISFACTION AND IMPACT ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE (STUDIES AT DIRECTORATE OFFICERS POLYTECHNIC HEALTH MINISTRY IN SEMARANG)

Teguh Aji Saputro¹⁾, Patricia Dhiana Paramita²⁾, Edward Gagah P.T³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

This research aimed to analyze the influence of the work environment and organizational commitment to job satisfaction and impact on employee job performance (studies at polytechnic directorate officers in Semarang health ministry).

Samples are partly or vice studied in the population, the sampling method that is saturated samples or study population, ie sampling at all study population as many as 93 respondents. Methods of data analysis using multiple linear regression.

The results showed that there was a significant influence between the work environment variables on job satisfaction is evidenced by looking at the value of 6.342 $t_{count} > t_{table}$ of 1.6618 and a probability value of 0.000 < 0.05 significance level. There was a significant influence between the work environment on Job Satisfaction, evidenced by looking at the value of 4.309 $t_{count} > t_{table}$ of 1.6618 and a probability value of 0.000 < 0.05 significance level. There was a significant influence between the work environment and organizational commitment simultaneously on Job Satisfaction, evidenced by looking at the value of 114.308 $F_{count} > F_{table}$ value of 3.09 and a probability of 0.000 smaller than the significance level of 5% or 0.05. There was a significant influence between the work environment on Job Satisfaction, evidenced by looking at the value of 2,807 $t_{count} > t_{table}$ of 1.6620 and a probability value 0.006 < 0.05 significance level. And there is significant influence between the work environment on Job Satisfaction, evidenced by looking at the value of 4.143 $t_{count} > t_{table}$ of 1.6620 and a probability value of 0.000 < 0.05 significance level. There was a significant influence between the variables of job satisfaction on performance, evidenced by looking at the value of 2,811 $t_{count} > t_{table}$ of 1.6620 and a probability value 0.006 < 0.05 significance level.

Keywords : work environment, job satisfaction, job satisfaction and job performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai (studi pada staf pegawai direktorat poltekkes kementerian kesehatan semarang).

Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi, metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau penelitian populasi, yaitu pengambilan sampel pada semua populasi penelitian yaitu sebanyak 93 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar $6,342 > t$ tabel sebesar $1,6618$ dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar $4,309 > t$ tabel sebesar $1,6618$ dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan dengan melihat nilai F hitung sebesar $114,308 > F$ tabel sebesar $3,09$ dan nilai probabilitas sebesar $0,000$ lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau $0,05$. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar $2,807 > t$ tabel sebesar $1,6620$ dan nilai probabilitas sebesar $0,006 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Dan ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar $4,143 > t$ tabel sebesar $1,6620$ dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar $2,811 > t$ tabel sebesar $1,6620$ dan nilai probabilitas sebesar $0,006 < \text{taraf signifikansi } 0,05$.

Kata kunci : lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai mitra usaha yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi karyawan, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis karyawan agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan instansi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan ada yang menjadi kebutuhan para karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang peroleh disesuaikan dengan yang diharapkan.

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi

maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2006).

Komitmen organisasi adalah derajat dimana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dijelaskan sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menentukan kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008). Komitmen pegawai dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Contoh yang mudah misalnya, komitmen yang rendah dari pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Komitmen merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Dengan komitmen bersama yang dilakukan pegawai akan berdampak positif pada kinerja manajerial tersebut. Komitmen pegawai dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Komitmen yang rendah dari pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Komitmen merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Dengan komitmen bersama yang dilakukan pegawai akan berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini mengambil obyek pada Staf Pegawai Direktorat Poltekkes Kementerian Kesehatan Semarang untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Alasan pemilihan obyek didasarkan atas fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini, diantaranya

prestasi kerja pegawai yang dilihat dari faktor kedisiplinan kerja pegawai kurang maksimal karena masih banyak pegawai yang tingkat kehadirannya tidak mencapai target yang ditetapkan.

Alasan pemilihan obyek didasarkan atas fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini, diantaranya prestasi kerja pegawai yang dilihat dari realisasi kerja pegawai kurang maksimal karena masih banyak pegawai yang tingkat mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan oleh pimpinan. Target tidak mampu dicapai kerja oleh pegawai di seluruh bagian yang ditetapkan sebesar 95%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang diindikasikan dari ketidaktercapaiannya target dari pimpinan Poltekkes Semarang Kementerian Kesehatan. Fenomena lainnya dapat dilihat dari gejala yang terjadi pada Poltekkes Semarang Kementerian Kesehatan antara lain : (1) Masih cukup banyak pegawai yang belum mengoptimalkan pemanfaatan potensi yang dimilikinya dalam upaya mewujudkan diri dalam bentuk

prestasi kerja, (2) Masih banyak karyawan yang hanya bekerja dengan sungguh-sungguh bila ada perintah dari atasan atau pimpinan, (3) Masih banyak karyawan yang melanggar peraturan pekerjaan seperti melanggar ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan dan (4) Masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan upaya perbaikan dan kemajuan unit atau organisasi baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan

dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2006). Secara teori, semakin baik lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi menurut Sopiah (2008) adalah derajat dimana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dijelaskan sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menentukan kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi

Komitmen pegawai dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Contoh yang mudah misalnya, komitmen yang rendah dari pegawai

akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Komitmen merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Dengan komitmen bersama yang dilakukan pegawai akan berdampak positif pada kinerja manajerial tersebut. Komitmen pegawai dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Komitmen yang rendah dari pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Komitmen merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Dengan komitmen bersama yang dilakukan pegawai akan berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan

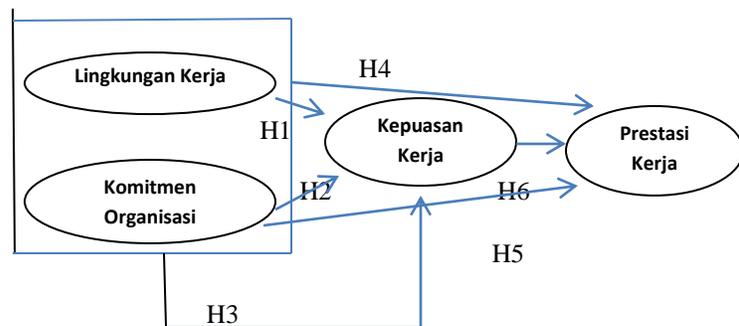
yang disediakan oleh pekerjaan (Robbins, 2006).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang peroleh disesuaikan dengan yang diharapkan.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Gambar 1 :Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- H1 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- H2 : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja staf pegawai
- H3 : Ada pengaruh Lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja
- H4 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai
- H5 : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi
- H6 : ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai kerja pegawai

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Independent Variable (Variabel bebas) Tipe variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian

ini Independent Variable adalah Lingkungan kerja (X1) dan Komitmen organisasi (X2)

2. Dependent Variable (Variabel Terikat) Tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini Dependent Variable adalah Prestasi Kerja (Y2)
3. Intervening Variable (Variabel Intervening) adalah tipe variabel-variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dalam penelitian ini variable Intervening adalah kepuasan Kerja (Y1).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah semua Staf Pegawai Direktorat

Poltekkes Kementerian Kesehatan Semarang sebanyak 93 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan pada responden yang diperoleh di Direktorat Poltekkes Kementerian Kesehatan Semarang.

2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh melalui instrumen penelitian yang berupa dokumen-dokumen dan olah data yang diperoleh di Direktorat Poltekkes Kementerian Kesehatan Semarang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara antara lain adalah :

1. Wawancara

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara yaitu metode yang dilakukan melalui tanya jawab dengan pegawai Poltekkes Kemenkes Semarang

2. Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan setiap masing-masing responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis kualitatif, analisis kuantitatif dan uji kualitas data

(validitas dan reliabilitas), analisis regresi linier berganda, pengujian goodness of fit (uji t) serta pengujian hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji yang dilakukan berupa :

a. Uji Validitas

Uji Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menggunakan software SPSS dengan membandingkan r hitung dengan r tabel ($df=n-2 = 93-2=91$) sebesar 0,2039 sebesar seperti tabel dibawah ini:

1.Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.866	0.2039	Valid
2	X1.2	0.862		Valid
3	X1.3	0.684		Valid
4	X1.4	0.774		Valid
5	X1.5	0.855		Valid

Sumber: Data diolah, 2016

2. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Sumber: Data diolah, 2016

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,834	0.2039	Valid
2	X2.2	0,858		Valid
3	X2.3	0,692		Valid
4	X2.4	0,579		Valid
5	X2.5	0,833		

Sumber: Data diolah, 2016

3. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y1)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,894	0.2039	Valid
2	Y1.2	0,887		Valid
3	Y1.3	0,746		Valid
4	Y1.4	0,895		Valid
5	Y1.5	0,854		Valid

Sumber: Data diolah, 2016

4. Uji Validitas Prestasi Kerja (Y2)

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y2.1	0,828	0.2039	Valid
2	Y2.2	0,935		Valid

3	Y2.3	0,702		Valid
4	Y2.4	0,928		Valid
5	Y2.5	0,752		Valid

Sumber: Data diolah, 2016

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka alat ukur tersebut reliable. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuisioner dikatakan Reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik Cronbach.Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliable (handal)

jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600.

Berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2011). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,925	Reliabel
Komitmen organisasi	0,896	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,947	Reliabel
Prestasi Kerja	0,935	Reliabel

Tabel 2 Uji Realibilitas Data

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600, hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliable (handal).

Uji Normalitas

Untuk mengetahui secara detail apakah data tersebut berdistribusi normal, maka dapat dilihat pada Uji Kolmogorov-Smirnov.model regresi

dapat diketahui dengan menggunakan Program SPSS 20,0 sebagai berikut :

Tabel Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
N		93	93	93	93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,7312	3,6860	3,6065	3,7849
	Std. Deviation	,85134	,77818	,96615	,89308
Most Extreme Differences	Absolute	,115	,087	,158	,109
	Positive	,106	,069	,158	,087
	Negative	-,115	-,087	-,131	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,110	,837	1,520	1,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170	,485	,097	,219

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa taraf signifikan untuk semua variabel berada diatas 0,05. Dengan demikian nilai residual tersebut terdistribusi secara normal sehingga model penelitian dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

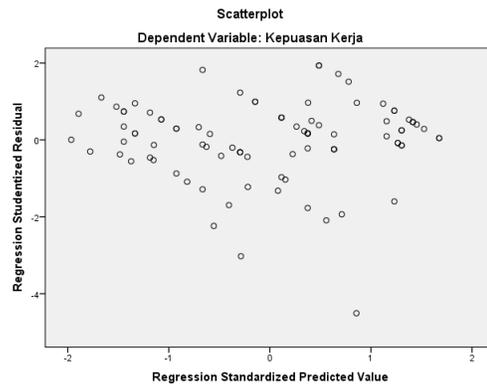
Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa pada model

pertama variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada penelitian ini terbebas dari gangguan multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan angka tollerance > 0,1

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Agar data tidak terjadi problem heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari gambar scatterplot. Berikut hasil pengujian heteroskedastitas:



Sumber: Output SPSS, 2016

N o.	Variabel	Tollera nce	VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.437	2.291	Bebas Multikolinieritas
2	Komitmen organisasi	0.437	2.291	Bebas Multikolinieritas

Penjelasan pada table tersebut di atas terlihat bahwa penyebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas pada model regresi pertama.

Analisis Regresi Berganda Model Pertama

Analisis regresi diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari analisis regresi dapat ditulis sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.342	,271		-1,265	,209
Lingkungan Kerja	,610	,096	,538	6,342	,000
Komitmen Organisasi	,454	,105	,365	4,309	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.16 persamaan regresi model pertama adalah sebagai berikut:

$$Y1 = -0,342 + 0,610 X1 + 0,454 X2 + e$$

Keterangan :

Y1 = Kepuasan Kerja

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Komitmen organisasi

Dari persamaan regresi model pertama diatas dapat dijelaskan interpretasi regresi sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar -0,342 artinya apabila lingkungan kerja dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka kepuasan kerja turun sebesar 0,342.

b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,610 (positif) artinya apabila terjadi peningkatan indikator-indikator lingkungan kerja sebesar 100%, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 61,0%, jika variabel lainnya dianggap konstan/tetap.

c. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi terhadap

kepuasan kerja sebesar 0,454 (positif) artinya apabila terjadi peningkatan indikator-indikator komitmen organisasi sebesar 100%, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 45,4%, jika variabel lainnya dianggap konstan/tetap.

Uji Hipotesis Model Pertama

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,342 > t tabel (df=n-k=93-2=91) sebesar 1,6618 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikansi 5% atau 0,05; hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,309 > t tabel (df=n-k=93-2=91) sebesar 1,6618 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikansi 5% atau 0,05; hal ini

berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua dapat diterima.

Uji F Model Pertama

Uji F digunakan untuk melihat apakah model dikatakan fit atau tidak atau untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Tampilan uji F pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tampilan (Output) Uji F Model Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,619	2	30,809	114,308	,000 ^b
	Residual	24,258	90	,270		
	Total	85,876	92			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.17 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 114,308 > F tabel (df1=2; df2 = 90) sebesar 3,09 dan

nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja secara simultan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Koefisien Determinasi Model

Pertama

Nilai determinasi pada model pertama ditentukan dengan nilai Adjusted R Square yang dapat dilihat pada tampilan berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,711	,51916

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (adjusted R²) adalah 71,1% artinya persen variasi dari semua variabel bebas (lingkungan kerja dan komitmen organisasi) dapat menerangkan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,9%

diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan variabel-variabel lainnya

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas model regresi kedua menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini

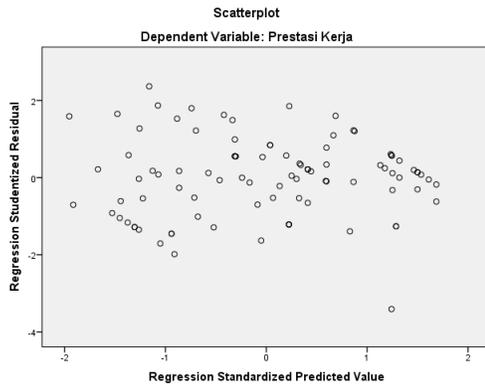
No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.302	3.314	Bebas Multikolinieritas
2	Komitmen organisasi	0.362	2.763	Bebas Multikolinieritas
3	Kepuasan Kerja	0.282	3.540	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi kedua pada variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada penelitian ini terbebas dari gangguan multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan angka tolerance > 0,1

Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas model kedua regresi kedua yang dilihat pada tabel berikut :



Sumber: Output SPSS, 2016

Penjelasan pada table tersebut di atas terlihat bahwa penyebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas pada model regresi kedua.

Analisis Regresi Berganda Model Kedua

Secara umum formulasi dari analisis regresi dapat ditulis sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,181	,243		,745	,458		
Lingkungan Kerja	,289	,103	,276	2,807	,006	,302	3,314
Komitmen Organisasi	,427	,103	,372	4,143	,000	,362	2,763
Kepuasan Kerja	,264	,094	,285	2,811	,006	,282	3,540

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.20 persamaan regresi model kedua adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,181 + 0,289 X_1 + 0,427 X_2 + 0,264 Y_1 + e$$

Keterangan :

Y₂ = Prestasi Kerja

Y₁ = Kepuasan Kerja

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Komitmen organisasi

Dari persamaan regresi model kedua diatas dapat dijelaskan interpretasi regresi sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar 0,181 artinya apabila lingkungan kerja dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dianggap konstan, maka prestasi kerja naik sebesar 0,181.

b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,289 (positif) artinya apabila terjadi peningkatan indikator-

indikator lingkungan kerja sebesar 100%, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 28,9%, jika variabel lainnya dianggap konstan/tetap.

c. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,427 (positif) artinya apabila terjadi peningkatan indikator-indikator komitmen organisasi sebesar 100%, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 42,7%, jika variabel lainnya dianggap konstan/tetap.

d. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,264 (positif) artinya apabila terjadi peningkatan indikator-indikator komitmen organisasi sebesar 100%, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 26,4%, jika variabel lainnya dianggap konstan/tetap.

4.7.3 Uji Hipotesis Model Kedua

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar $2,807 > t$ tabel ($df=n-k=93-3=90$) sebesar

1,6620 dan nilai probabilitas sebesar $0,006 < \text{taraf signifikansi } 5\%$ atau $0,05$; hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis keempat dapat diterima.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar $4,143 > t$ tabel ($df=n-k=93-3=90$) sebesar 1,6620 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 5\%$ atau $0,05$; hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kelima dapat diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar $2,811 > t$ tabel ($df=n-k=93-3=90$) sebesar 1,6620 dan nilai probabilitas sebesar $0,006 < \text{taraf signifikansi } 5\%$ atau $0,05$; hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a

diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis keenam dapat diterima.

Uji F Model Kedua

Tampilan uji F model kedua yaitu pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,353	3	18,118	84,754	,000 ^b
	Residual	19,025	89	,214		
	Total	73,379	92			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.21 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 84,754 > F tabel (df1=3; df2 = 89) sebesar 2,71 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh

signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi Model Kedua

Nilai determinasi pada model kedua ditentukan dengan nilai Adjusted R Square yang dapat dilihat pada tampilan berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,732	,46235

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (adjusted R²) adalah 73,2% artinya persen variasi dari semua variabel bebas (lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan Kepuasan Kerja) dapat menerangkan prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti misalnya kompensasi, pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan faktor lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama H1 yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar $6,342 > t$ tabel ($df=n-k=93-2=91$) sebesar 1,6618 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua H2 yaitu Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar $4,309 > t$ tabel ($df=n-k=93-2=91$) sebesar 1,6618

dan nilai probabilitas sebesar $0,000 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis ketiga H3 yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja, diterima. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai F hitung sebesar $114,308 > F$ tabel ($df1=2; df2 = 90$) sebesar 3,09 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis keempat H4 yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, diterima. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar $2,807 > t$ tabel ($df=n-k=93-3=90$) sebesar 1,6620 dan nilai

probabilitas sebesar $0,006 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kelima H5 yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, diterima. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar $4,143 >$ t tabel ($df=n-k=93-3=90$) sebesar 1,6620 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis keenam H6 yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, diterima. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar $2,811 >$ t tabel ($df=n-k=93-3=90$) sebesar 1,6620 dan nilai probabilitas sebesar $0,006 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam hal lingkungan kerja antara lain: hubungan antar pegawai berjalan dalam suasana kondusif, pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat, hubungan pimpinan dengan pegawai berjalan dengan baik, posisi kerja pegawai benar-benar diperhatikan dan Direktorat Poltekkes Kementerian Kesehatan Semarang memperhatikan kondisi kerja di sekitar pegawai.

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam hal komitmen organisasi antara lain: pegawai merasa senang bekerja di Direktorat Poltekkes Kementerian Kesehatan Semarang, pegawai merasa berperan dan ikut memiliki sebagai bukti komitmennya yang besar pada instansi, saat ini, pegawai tidak mempunyai keinginan

yang besar untuk berpindah ke pekerjaan lain selain di Direktorat Poltekkes Kementerian Kesehatan Semarang, pegawai merasa cocok dengan pekerjaannya saat ini di Direktorat Poltekkes Kementerian Kesehatan Semarang dan pegawai berusaha untuk bekerja dengan baik untuk tercapainya kepentingan organisasi.

Kepuasan kerja penting ditingkatkan karena mampu mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam hal kepuasan kerja pegawai agar prestasi kerja mereka meningkat antara lain : pegawai menyenangi pekerjaan yang menantang, pegawai merasa diberikan penghargaan yang sepadan dengan pekerjaan yang dikerjakan pegawai, kondisi kerja mendukung, rekan kerja mendukung penyelesaian pekerjaan sehari-hari dan aktivitas kerja sehari-hari pegawai di Direktorat Poltekkes Kementerian Kesehatan Semarang sesuai dengan kepribadian pegawai.

Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, Alex S., 2009. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen. 2006. *Organization Behavior*, 9th Ed. New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, PT. Andi Offset, Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA