Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 21708-21729

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya

Muhammad Iqbal Rizanta[1], Alex Ferdinal[2], Kelik Purwanto[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum Dan Ekonomi Bisnis, Universitas Dharmas Indonesia
Corresponding Author: iqbalrizanta26@gmail.com

Published: Agust , 2025

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah seperti Dinas Penanaman Modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Dharmasraya, peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk menunjang pelayanan publik yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan investasi daerah. Namun, kenyataannya, pencapaian kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek administratif atau teknis saja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Tiga faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja, kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintahan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya untuk menjalankan fungsi-fungsi manajerial dan operasional. Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi aspek yang sangat penting dalam menciptakan organisasi yang efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan kuesioner yang dilakukan pada bulan Februari sampai Juli 2025 dengan jumlah populasi 40 responden dan sampel yang didapatkan sebanyak 40 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif, analisis korelasi, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan uji determinasi (R2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai R2 adalah 0,542 yang berarti semua variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 54,2% sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepuasan, Kinerja.

ABSTRACT

Human resources are a primary asset in an organization, including government agencies. Employee performance is a crucial factor determining the achievement of organizational goals. In the context of government agencies like the One-Stop Investment and Integrated Services Agency in Dharmasraya Regency, improving employee performance is essential to support effective and efficient public services and encourage regional investment. However, in reality, employee performance achievement is not only determined by administrative or technical aspects but is also influenced by various internal and external factors. The three factors that significantly influence employee performance are work environment, competence, and job satisfaction. Employee performance is a key element in achieving organizational goals. Every organization, whether private or governmental, heavily relies on the quality of its human resources to carry out managerial and operational functions. Therefore, performance management is a very important aspect in creating an effective and efficient organization. This research uses a quantitative research method with data collection using questionnaires conducted from February to July 2025 with a total population of 40 respondents and a sample of 40 respondents calculated using the Slovin formula. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, descriptive analysis, correlation analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, t-test, f-test, and determination test (R2). The results of this study indicate that work environment and job satisfaction variables influence performance, and competence variable does not influence performance. Work environment, competence, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on performance. The R2 value is 0.542, meaning that all independent variables can influence the dependent variable by 54.2% while the remaining 45.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Competence, Satisfaction, Performance.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah seperti Dinas Penanaman Modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Dharmasraya, peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk menunjang pelayanan publik yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan investasi daerah. Namun, kenyataannya, pencapaian kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek administratif atau teknis saja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Tiga faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja, kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintahan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya untuk menjalankan fungsi-fungsi manajerial dan operasional. Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi aspek yang sangat penting dalam menciptakan organisasi yang efektif dan efisien. (Ronaldi, 2022)

Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Dharmasraya merupakan salah satu instansi yang berfungsi untuk menyusun perencanaan penanaman modal, mengkaji pengembangan iklim penanaman modal, melaksanakan promosi penanaman modal, menyelenggarakan pelayanan perizinan penanaman modal. Dinas DPMPTSP ini melakukan pengendalian kegiatan penanaman modal, dan pengolahan data serta penyebaran informasi penanaman modal untuk menarik minat investor dan pada gilirannya dapat meningkatkan investasi di Sumatera Barat sesuai dengan yang tertuang dalam visi dan misi dari Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Dharmasraya. DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya memberikan pelayanan informasi mengenai data atau persyaratan yang berkaitan dengan perizinan, memberikan perizinan atau penolakan terhadap permintaan, pemeliharaan/perawatan dan pengamatan berkas pelayanan perizinan yang telah dibuat.

DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya juga melaksanakan kerjasama antar karyawan serta atasan, diantaranya melaksanakan telaah sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan, tugas dan fungsi juga memberikan masukan kepada kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kerja sama antara karyawan dan atasan terlihat mempengaruhi kinerja karyawan di DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya. Seperti jika pengambilan keputusan dari atasan yang lama untuk perizinan maka akan memperlama proses suatu proyek (permintaan perizinan) selesai. Terlihat juga fungsi-fungsi kerja di DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya dilaksanakan sudah cukup baik namun masih perlu perhatian untuk fasilitas pendukung percepatan pengerjaan yang berhubungan dengan pelayanan langsung seperti dokumen dan pengambilan keputusan, di DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya.

Berdasarkan hasil observasi penulis di salah satu instansi pemerintah, yaitu Kantor Dinas Penanaman Modal Kabupaten Dharmasraya, terdapat 40 karyawan dan ditemukan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Beberapa indikator yang terlihat

antara lain adalah keterlambatan dalam penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif dalam bekerja, kurangnya inovasi dalam pelayanan, serta masih adanya ketidakharmonisan dalam komunikasi antarpegawai. Selain itu, dalam beberapa kesempatan, penulis juga mengamati bahwa motivasi kerja sebagian pegawai terlihat menurun, terutama pada unit kerja yang beban tugasnya tinggi namun tidak diimbangi dengan penghargaan atau insentif yang memadai.

Selain itu, dari pengamatan selama prasurvey terdapat beberapa masalah yang terlihat dalam kegiatan di DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya diantaranya pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu yang sangat mempengaruhi target ,komunikasi antar karyawan kurang lancar sehingga terjadi kesalah pahaman yang mengganggu proses kerja, lingkungan kerja kurang tenang karena kebisingan dari suara kendaraan yang berasal jalan raya dekat kantor, ketika terjadi pemadaman listrik, kinerja karyawan terhenti karena kurangnya genset, kenyamanan untuk masyarakat yang dilayani juga kurang diperhatikan, hal ini mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas kantor yang belum memadai dan ruang kerja yang sempit, juga turut menjadi faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Disamping itu, masih terdapat perbedaan tingkat kompetensi antarpegawai yang cukup signifikan, yang berpengaruh terhadap ketimpangan produktivitas di lingkungan kerja tersebut.

Observasi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan kinerja karyawan tidak dapat diselesaikan hanya melalui evaluasi administratif, tetapi perlu pendekatan yang lebih menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang saling berkaitan. Oleh karena itu, penting dilakukan kajian ilmiah untuk menelusuri faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan tersebut.

Hal ini mendorong terjadinya perubahan pada perusahaan dari biasa biasa saja menjadi mengikuti perkembangan zaman dan dalam hal ini manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan daya bersaing perusahaan harus dapat meningkatkan Kinerja Karyawan untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan Profesinalisme kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, dengan terjalinnya Komunikasi yang baik antara Pimpinan dan bawahan atau sebaliknya serta dengan Motivasi yang kuat. oleh sebab itu banyak perusahaan yang selalu berusahaa meningkatkan kualitas sumber daya manusia supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, di mana program ini terfokus pada penciptanya suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat berkerja lebih efektif, efesien dan mempunyai kualitas pelayanan yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai

tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan ketrampilan yang cukup, untuk memperoleh Kinerja Karyawan yang memuaskan. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan, perusahaan memberikan pelatihan dan program pengembangan karyawan seperti memberikan communication dan profesionalisme. Dengan program tersebut di harapkan para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan karyawan. Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. Salah satu aspek penting dalam mengelolah sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan Karyawan. Tujuan organisasi akan lebih mudah di capai apabila Karyawan di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang di milikinya.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Kantor Dinas Penanaman Modal Kabupaten Dharmasraya, ditemukan bahwa lingkungan kerja di instansi tersebut masih menghadapi beberapa kendala. Dari sisi fisik, beberapa ruangan terlihat sempit dan kurang tertata rapi, pencahayaan alami yang masuk ke dalam ruangan terbatas, serta sirkulasi udara yang kurang baik, terutama di area pelayanan publik. Fasilitas penunjang kerja seperti perangkat komputer dan pendingin ruangan juga tidak merata di setiap bagian, yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Selain itu, dari aspek psikologis dan sosial, penulis mengamati bahwa interaksi antar pegawai masih cenderung bersifat formal dan kurang terbuka. Hal ini berdampak pada komunikasi kerja yang tidak selalu berjalan efektif, terutama dalam koordinasi lintas bagian. Beberapa pegawai juga menyampaikan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan perhatian atau dukungan dari atasan dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, belum sepenuhnya mendukung terciptanya suasana kerja yang ideal. Hal ini dikhawatirkan dapat memengaruhi semangat dan kinerja pegawai secara keseluruhan jika tidak segera dibenahi. Melihat pentingnya peran lingkungan kerja terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan, maka diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai di instansi ini. Dengan memahami permasalahan ini secara lebih mendalam, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi kebijakan atau perbaikan yang tepat guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Selanjutnya kompetensi, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang yang memungkinkan ia untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien, kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berhubungan langsung dengan kinerja yang unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Dalam organisasi, khususnya di sektor publik, kompetensi sangat menentukan keberhasilan individu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Di era modern yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan peningkatan tuntutan publik, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya

mampu bekerja secara administratif, tetapi juga adaptif terhadap perubahan dan mampu memberikan solusi terhadap berbagai persoalan di lapangan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi kebutuhan mutlak untuk mendukung produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi pelayanan, dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. (Sedarmayanti, 2021). Berikut adalah tabel pendidikan terakhir karyawan DPMPTSP Kabupaten Dharmasraya.

Tabel 1. Tabel Pendidikan Terakhir Karyawan DPMPTSP

SMA	4 Orang
D3	2 Orang
S1	33 Orang
S2	1 Orang
Total Karyawan	40 Orang

Sumber : Arsip DPMPTSP

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 4 orang, D3 2 Orang, S1 33 orang dan S2 berjumlah 1 orang.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Kantor Dinas Penanaman Modal Kabupaten Dharmasraya, ditemukan bahwa tingkat kompetensi pegawai masih belum merata. Beberapa pegawai menunjukkan kemampuan kerja yang cukup baik, mampu menggunakan sistem informasi pelayanan, serta memahami alur dan prosedur perizinan dengan baik. Namun, terdapat juga pegawai yang masih kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi digital, kurang percaya diri saat berhadapan dengan masyarakat atau investor, serta menunjukkan sikap pasif dalam kegiatan koordinasi antarunit kerja.

Selain itu, penulis mencatat bahwa program pelatihan dan pengembangan pegawai belum dilaksanakan secara rutin dan menyeluruh. Akibatnya, terdapat kesenjangan kompetensi antarpegawai yang berimplikasi pada ketidakseimbangan beban kerja dan kualitas hasil kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020), yang menyatakan bahwa rendahnya kompetensi karyawan dapat menyebabkan kinerja individu maupun organisasi menjadi tidak optimal. Jika masalah kompetensi ini tidak segera ditangani, maka akan berdampak pada menurunnya efektivitas pelayanan publik serta citra instansi di mata masyarakat dan investor. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai tingkat kompetensi pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul dari persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, gaji, hubungan antar rekan kerja, kesempatan berkembang, serta sistem manajemen organisasi. Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, loyal, dan termotivasi. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, berperilaku positif dalam bekerja, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif seperti penurunan kinerja,

meningkatnya absensi, konflik kerja, bahkan keinginan untuk pindah kerja (turnover). Oleh karena itu, organisasi harus memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Kantor Dinas Penanaman Modal Kabupaten Dharmasraya, ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai belum optimal. Beberapa pegawai terlihat bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban, tanpa menunjukkan semangat atau inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, dalam beberapa kesempatan, penulis mencatat adanya keluhan pegawai terkait beban kerja yang tidak merata, kurangnya penghargaan atas kinerja, keterbatasan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri, serta kurangnya transparansi dalam sistem penilaian dan promosi. Dari sisi hubungan antar pegawai, suasana kerja terkesan formal dan kurang akrab, yang berdampak pada rendahnya rasa kebersamaan dan dukungan sosial di tempat kerja. Sementara dari sisi fasilitas, meskipun beberapa unit sudah cukup memadai, namun masih terdapat bagian yang mengalami keterbatasan sarana dan prasarana pendukung kerja. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dengan masa kerja seorang karyawan, semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut tentunya akan merasa nyaman dan akan menetap dalam satu instansi.

berikut adalah tabel masa kerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.

Tabel 2. Masa Kerja Karyawan DPMPTSP

Masa Kerja	Jumlah
< 1 Tahun	5 Orang
1-5 Tahun	20 Orang
5-10 Tahun	10 Orang
>10 Tahun	5 Orang

Sumber data : Arsip DPMPTSP

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 5 orang, 1-5 tahun berjumlah 20 orang, 5-10 tahun berjumlah 10 orang dan lebih dari 10 tahun berjumlah 5 orang.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Melalui penelitian yang terfokus pada kepuasan kerja, diharapkan dapat diperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi aktual pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan. Informasi ini dapat digunakan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan internal yang lebih tepat sasaran, untuk mendorong peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif yakni dengan menggunakan kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Objek yang di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya, sebanyak 40 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya sampel yang di ambil adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Dharmasraya, yang berjumlah 40 orang. Adapun karakteristik sampel berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner terdiri dari: Jenis Kelamin,Usia,Pendidikan terakhir,Masa kerja.Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan mengambil data secara lansung kepada Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Trepadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Data yang di dapat dan di kumpulkan di olah dengan motode kuantitatif membagikan kuisioner skala likert, berapa tingkat. Yang di bagikan kepada Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif. Dimana analisa kuantitatif ini merupakan proses analisa yang terdapat data-data berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Setelah Instrumen-instrumen pada variabel lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja (Y) dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas variabel-variabel tersebut, kriteria pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah:

a. Jika nilai Cronbach's alpha (r11) lebih besar (>) dari 0,60 maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel.
b. Jika nilai Cronbach's alpha (r11) lebih kecil (<) dari 0,60 maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 1 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	N = 40	Rule of	Keputusan

	Jumlah item pernyataan	Cronbach's alpha	thumb	
Lingkungan Kerja (X1)	14	0,851	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	10	0,830	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	10	0,813	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	8	0,767	0,60	Reliabel

Sumber data: Olahan spss 20.0 tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas variabel penelitian menunjukan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel besar (>) dari 0,60, dan artinya semua variabel dikatakan reliabel dan handal. Dari hasil tersebut penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normaslitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan anatara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Maka uji normalitas dapat kita lihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.28850360
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.054
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.427
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

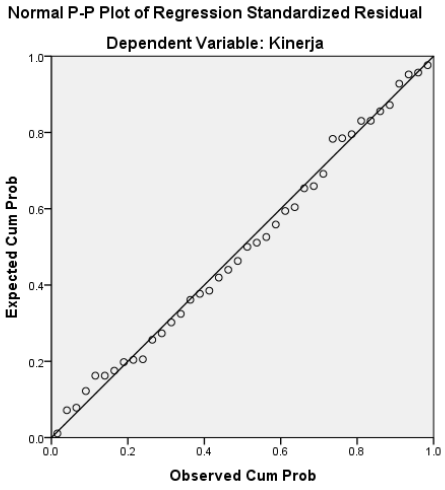
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data: Olahan spss 20.0 tahun 2025

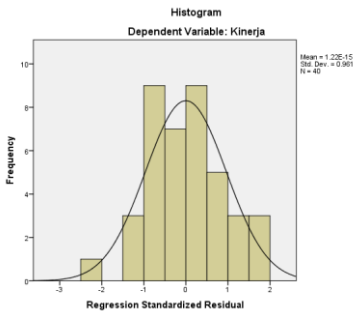
Dari data pada tabel diatas yang diolah dengan uji one-sample Kolmogorov-smirnov karna data yang dimiliki lebih dari 40 dan untuk melakukan penilaian mengacu kepada angka sifinifikansi dengan tingkat signifikansi besar (>) dari 0,05. Dan dari data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dan data penelitian ini bersifat normal. Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,993 > 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji ini didukung juga plot kenormalan. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik. Normalitas dapat dilihat dengan sebaran plot pada grafik P-P plot berbentuk linear dan bertumpu disekitar garis diagonal P-P plot. Dari uji normalitas yang dilakukan terhadap data penelitian ini didapatkan hasil:



Gambar 1. P-P Plot Kenormalan

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa adanya persebaran data (titik) pada sumbu diagonal yang terlihat sangat mendekati garis diagonal. Syarat dalam uji normalitas jika persebaran data (titik) mengikuti atau mendekati garis diagonal, maka data penelitian berdistribusi bersifat normal.



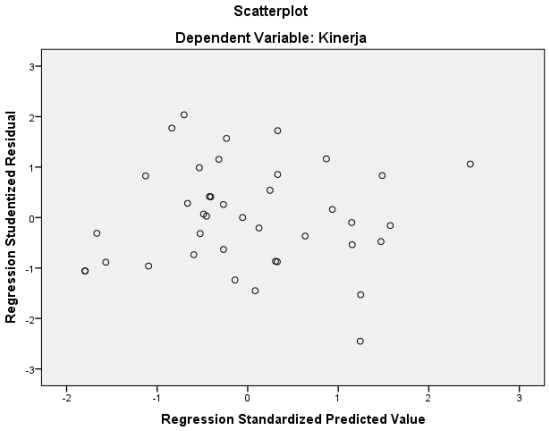
Gambar 2. Histogram Kenormalan

Gambar diatas menunjukan bahwa data yang disajikan normal. Hal ini dilihat dari grafik histogram yang seimbang atau tidak ada kemencengannya baik miring kekiri maupun kekanan, oleh karena itu bisa dikatakan memenuhi normalitas data. Data yang dikatakan normal apabila grafik yang dihasilkan oleh histogram seimbang.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ketika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, inilah yang disebut heteroskedastisitas, dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. Jika terdapat pola tertentu (misalnya bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawahnya 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber Data: Olahan Spss 20.0 tahun 2025

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak dan membentuk pola tertentu yang jelas dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.441	2.876		.501	.619
	Lingkungan Kerja	-.025	.056	-.104	-.445	.659
	Kompetensi	.021	.077	.053	.276	.784
	Kepuasan Kerja	.025	.072	.073	.344	.733

a. Dependent Variable: Abs_res

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber Data: Olahan Spss 20.0 tahun 2025

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja bernilai signifikan yaitu 0,056 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, variabel kompetensi signifikan yaitu 0,077 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, variabel kepuasan kerja signifikan yaitu 0,072 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolonaritas

Multikolineritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflanting Faktor).

1. Jika nilai Tolerance lebih kecil (<) dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai Tolerance lebih besar (>) dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
3. Jika nilai VIF lebih kecil (<) dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas
4. Jika nilai VIF lebih besar (>) dari 10 maka terjadi gejala multikolinearitas.

Berikut ini hasil pengujiannya :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.033	4.927		1.631	.112		
	Lingkungan Kerja	.250	.097	.394	2.589	.014	.506	1.975

Kompetensi	.025	.132	.023	.188	.852	.757	1.321
Kepuasan Kerja	.388	.123	.436	3.141	.003	.608	1.644

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Spss 20.0 tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel bernilai Tolerance yaitu lebih besar (>) dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, nilai tolerance lingkungan kerja 0,506 > 0,10 dan nilai VIF 1,975 < 10. Nilai Tolerance kompetensi 0,757 > 0,10 dan nilai VIF 1,321 < 10. Nilai tolerance kepuasan kerja 0,608 > 0,10 dan nilai VIF 1,644 < 10.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antara citra perusahaan, kinerja karyawan dan pengetahuan produk terhadap keputusan menabung secara simultan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda Variabel X1, X2, X3 dan Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.033	4.927		1.631	.112		
	Lingkungan Kerja	.250	.097	.394	2.589	.014	.506	1.975
	Kompetensi	.025	.132	.023	.188	.852	.757	1.321
	Kepuasan Kerja	.388	.123	.436	3.141	.003	.608	1.644

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Spss 20.0 tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dilihat persamaan regresinya yaitu: Y= 0,394 x1 + 0,023x2 + 0,436x3 + e.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bernilai positif koefisien sebesar 0,394.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja bernilai positif koefisien sebesar 0,023.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja bernilai negatif koefisien sebesar 0,436.
4. Antara 3 (tiga) variabel yang lebih besar yaitu variabel x3 dengan nilai koefisien 0.436.

Uji Hipotesis

A. Uji Hipotesis Secara Parsial (T)

Uji-t dimaksud untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara nilai signifikansi dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila nilai signifikansi lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh Ho ditolak Ha diterima, berarti ada hubungan dan bila nilai signifikansi lebih besar dari pada alpha 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada hubungan. Dasar pengambilan keputusan uji-t parsial adalah sebagai berikut:

1. Jika nikai t hitung lebih besar (>) dari t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
2. Jika nilai t hitung lebih kecil (<) dari t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
3. Jika nilai sig lebih kecil (<) dari 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
4. Jika nilai sig lebih besar (>) dari 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
5. Ho diterima dan H1 ditolak, jika nilai t hitung lebih kecil(<) dari t tabel atau jika nilai sig lebih besar (>) dari 0,05. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
6. Ho ditolak dan H1 diterima, jika nilai t hitung lebih besar (>) dari t tabel atau jika nilai sig lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat.

Derajat kebebasan (df) N-k-1 Yaitu 40-3-1= 36 (N adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,028. Dari hasil data dapat disajikan pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 6. Pengujian Secara Hipotesis (uji-t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.033	4.927		1.631	.112		
	Lingkungan Kerja	.250	.097	.394	2.589	.014	.506	1.975
	Kompetensi	.025	.132	.023	.188	.852	.757	1.321
	Kepuasan Kerja	.388	.123	.436	3.141	.003	.608	1.644

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : Olahan Spss 2025

Dari tabel diatas dapat diintreprestasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

   Terlihat t hitung 2,589 dan t tabel 2,028 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,589 > 2,028) ini menunjukan variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0,014 < 0,05) maka dapat diperoleh Ho ditolak dan H1 diterima, ini menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y)

   Terlihat t hitung 0,188 dan t table 2,028 dimana t hitung lebih kecil dari t tabel (0,028 < 2,028) ini menunjukan variabel bebas kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha (0,852 > 0,05) maka dapat diperoleh Ho diterima dan H1 di tolak, artinya variabel bebas kompetensi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

3. Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja (Y)

   Terlihat t hitung 3,141 dan t tabel 2,028 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (3,141 > 2,028) ini menunjukkan variabel bebas kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dai nilai alpha (0,003 <

0,05) maka diperoleh Ho ditolak dan H1 diterima, ini artinya variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh dan positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y)

B. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan uji f (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Siginifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji-f (ANOVA). Uji f menggunakan taraf signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan drajat kebebasan df 2 (N-k-1) atau 40-3-1=36, maka hasil yang diperoleh untuk f tabel adalah 2,47.

Uji f dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), variabel kompetensi (X2) dan variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.847	3	92.949	16.382	.000[b]
	Residual	204.253	36	5.674		
	Total	483.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber Data: Spss 20.0 tahun 2025

Dari data tabel diatas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel (16,382 > 2,47) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Maka diperoleh Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk lebih jelasnya ketiga hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hpts	Pernyataan	Standar Pengukuran			Hasil Pengukuran			Keputusan
		Sig.	T	F	T	F	Sig.	

			tabel	tabel	hitung	Hitung		
H1	Diduga citra perusahaan berpengaruh positif dan signifkan terhadap keputusan menabung	0,05	2,028		2,589		0,014	Diterima, karena T hitung > T tabel dan Sig < 0,05
H2	Diduga kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan menabung	0,05	2,028		0,188		0,85	Ditolak, karena T hitung < T tabel dan Sig > 0,05
H3	Diduga pengetahuan produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan menabung	0,05	2,028		3,141		0,03	Diterima, karena T hitung > T Tabel dan Sig < 0,05
H4	Diduga citra perusahaan, kinerja karyawan dan pengetahuan produk	0,05		2,47		16,382	0,00	Diterima, karena F Hitung > F tabel dan Sig < 0,05

	berpengaruh positif terhadap keputusan menabung							

C. Uji Koefisien Determinan (R2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda diginakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari lingkungan kerja (X1) kompetensi (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Hasil determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760[a]	.577	.542	2.382

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Spss 20.0 tahun 2025

Dari data pada tabel diatas bahwa hubungan limgkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dilihat dari nilai Adjusted R2 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,542. Artinya sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap Y adalah 0,542 (54,2%) lebih besar dari 0,06 menunjukkan hubungan yang kuat, karena hanya 45,8% yang dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Analisis Keterkaitan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan terlihat t hitung 2,589 dan t tabel 2,028, dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,589 > 2,208) ini menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0,01 < 0,05) maka dapat diperoleh Ho ditolak dan H1 diterima, artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja di DPMPTSP memegang peranan penting dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik:Lingkungan fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan yang cukup, ventilasi udara, kebersihan, kerapian, serta fasilitas pendukung kerja.Lingkungan non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan, budaya organisasi, dan suasana kerja secara keseluruhan.

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan kondusif cenderung merasa lebih betah, lebih termotivasi, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Mereka juga dapat berfokus lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja yang baik meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antarpegawai, sehingga mempercepat pencapaian target dan penyelesaian tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang optimal.

Analisis Keterkaitan Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukan kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan terlihat t hitung 0,188 dan t tabel 2,028, dimana t hitung lebih kecil dari t tabel (0,188 < 2,028) ini menunjukkan variabel bebas kompetensi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha (0,85 > 0,05) maka dapat diperoleh Ho diterima dan H1 ditolak, artinya kompetensi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki kompetensi yang memadai, apabila tidak difasilitasi dengan baik oleh organisasi atau tidak diberikan kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi maksimal, maka kompetensi tersebut tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja.

Analisis Keterkaitan Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Variabel kepuasan kerja secara parsial (uji-t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan hasil pengolahan data SPSS yaitu, nilai t hitung 3,141 dan t tabel 2,028 dimana t hitung lebih besar dari dari t tabel (3,141 > 2,028) ini menunjukkan variabel bebas kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0,003 > 0,05) maka dapat diperoleh Ho ditolak dan H3 diterima, artinya kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Muhammad yamin dkk, 2022) dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan" Hasil uji membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Safi'i dan M haris (2025) dengan judul " Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS baiturahmah bojong". Hasil uji membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Baiturahmah Bojong.

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi, lebih disiplin, serta menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi. Mereka lebih cenderung mempertahankan kinerja yang stabil dan bahkan meningkat, karena mereka merasa diperhatikan, dihargai, dan dilibatkan secara aktif dalam organisasi. Temuan ini konsisten dengan teori dua faktor Herzberg, di mana kepuasan kerja termasuk dalam faktor motivator yang mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Analisis Keterkaitan Variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Variabel lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan (uji-f). Ditunjukkan denga hasil pengolahan SPSS nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel (16,382 > 2,47) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Maka diperoleh Ho ditolak dan H4 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari determinasi R Square sebesar 0,542 jadi hasil ini dapat dikatakan bahwa konstribusi variabel independen, lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2) dan kepuasan kerja (X3) mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y). Maka Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Rosmalia Igha Ayu Umayatus Sokhiyah, 2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil uji secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka jawaban dari rumusan masalah "Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja", adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik secara fisik maupun psikologis semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja secara optimal mampu meningkatkan kinerja, konsentrasi, serta produktivitas karyawan.

2. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan komepetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka jawaban dari rumusan masalah "Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan" adalah kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap belum secara langsung meningkatkan hasil kerja karyawan di DPMPTSP. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi dengan tugas yang diemban, kurangnya pelatihan lanjutan, atau minimnya peluang untuk menerapkan kompetensi tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka jawaban dari rumusan masalah "Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja", adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dalam hal penghargaan, lingkungan sosial kerja, kesejahteraan, dan kesempatan pengembangan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja mendorong semangat, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas kerja.
4. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka jawaban dari rumusan masalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah :

   Lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap variasi dalam kinerja pegawai. Meskipun secara parsial kompetensi tidak berpengaruh, namun kehadirannya tetap memperkuat model secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di DPMPTSP tidak bisa dilakukan hanya melalui satu pendekatan saja. Perlu adanya strategi manajemen SDM yang terpadu, yang secara bersamaan memperhatikan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengelolaan dan pemanfaatan kompetensi karyawan, serta peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh

DAFTAR PUSTAKA

Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88. https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664

Aryuni, A. I. F. I. G., Suardika, I. N., & Rismawan, A. E. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Artha Seduh. Jurnal EMAS, 4(6), 1459–1473.

Dan, P. (2021). PENGABDIAN kEPADA MASYARAKAT. 20–32.

Darwanto, Marchellin Diajeng and Yohanson, A.K S.Ag., M. . (2022). Pengertian kinerja menurut Nurjaya dkkPENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UIP3B SUMATRA UPT TANJUNG KARANG BANDAR LAMPUNG. Suparyanto Dan Rosad, 1–13.

Delvi, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Repository UIN Suska, 1–113.

Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. Jurnal Dimensi, 9(2), 294–306. https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542

Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. Jurnal Economina, 2(6), 1356–1362. https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.608

Lebang, D. G., & Paulina, P. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking), 3(3), 137. https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.242

Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi, 1(1), 1–24. https://doi.org/10.69989/t1m78k36

Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 572–585. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635

Quinta, F. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan pada PT. XYZ. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB, 11(2), 123–131.

Ronaldi, M. (2022). Pengaruh kompetensi karyawan,lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinas penanaman modal dan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Dharmasraya. Jurnal Manajemen Dewantara, 4(2), 90–97.

Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis , 2017, 519–523.

Suparyanto dan Rosad. (2015). Kajian Teoritis. Suparyanto Dan Rosad, 5(3), 248–253.

Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. Jurnal Imagine, 2(2), 71–77. https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491

Sustiyatik, E., Kusuma, H., & Andini, A. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Duta Mandiri Makmur Kepung - Kediri. Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi, 1(1).

Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Journal of Management Studies, 8(3), 175–186.

Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. Implementasi Manajemen & Kewirausahaan, 1(2), 126–140. https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81

Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Induvidu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Jurnal EMBA, 7(4), 4610–4619.

Triastuti, D. A. (2018). Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BJB CABANG TASIKMALAYA. Journal of Management Review, 2(1), 151–160.

Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2(02), 147–156. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196

Wardana, R. P., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya. Jurnal Manajerial Bisnis, 6(1), 44–58. https://doi.org/10.37504/jmb.v6i1.479

Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 2(2), 51–61. https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402