



## **Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan**

**Dicky Pratama<sup>1,\*</sup>, Aldri Frinaldi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

\*Corresponding Author: [dicky8172@gmail.com](mailto:dicky8172@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This research is trying to identify, and identify whether there is a significant influence of work culture and work area on employee job satisfaction. This research was conducted at the Department of Learning and Culture of Pesisir Selatan Regency. This research uses a quantitative method with an associative approach. Determination of illustrations in this research is to use the Yamane formula in slovin language to obtain illustrations of 93 employees. Measurement of information was tried using a Likert scale. Information in this research was collected through questionnaires distributed to respondents. Information analysis was carried out using the classical assumption test and multiple linear regression. The results of processing this information analysis show that there is a positive influence of work culture on employee job satisfaction. Adjusted R Square is 0.155%, a significance value of 0.000 is smaller than 0.05. Work area has a significant effect on employee job satisfaction. Adjusted R Square is 0.286%, a significance value of 0.000 is less than 0.05. Simultaneously, work culture and work area have a significant effect on employee job satisfaction by 0.313%, a significance value of 0.000 is smaller than 0.05.

**Keywords:** *Work Culture, Work Environment, Job Satisfaction*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui, dan mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penentuan Sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus yamane dalam slovin maka diperoleh sampel sebanyak 93 orang pegawai. Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil pengolahan analisis data ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Adjusted R Square sebesar 0,155%, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai Adjusted R Square sebesar 0,286%. nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,313% nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci:** *Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Permasalahan utama dalam organisasi terletak pada manajemen sumber daya manusianya. Kekuatan utama dari sebuah organisasi itu sendiri pula terletak pada sumber daya manusianya yang berfungsi sebagai peninggalan dan komponen utama dalam melaksanakan pelayanan dalam organisasi. Oleh sebab itu penting bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk memperhatikan kepuasan kerja pelayanannya, karena pegawai sebagai penggerak organisasi akan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi. Jika kepuasan kerja pegawai tidak diperhatikan tentu akan dapat menyebabkan penurunan kinerja yang berdampak buruk terhadap kinerja organisasi secara langsung, ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh (Syaiin, 2008) yang bertajuk pengaruh kepuasan kerja kepada kemampuan karyawan klinik ahli bestari area tahun 2007 yang mana hasil risetnya bersumber pada hasil analisa bivariat kepada kepuasan kerja tertimbun membuktikan ikatan yang penting dengan kemampuan karyawan klinik bestari medan.

Budaya Kerja yakni kegiatan yang dicoba dengan metode berulang kembali oleh karyawan dalam suatu badan, pelanggaran pada kerutinan ini memengaruhi tidak jelaskepastian sanksi akan diberikan, namun seseorang yang berada dalam organisasi dengan metode ini telah berhasil jika semua yang diatur dalam organisasi harus dipatuhi untuk mencapai visi organisasi (Firmansyah, 2016)

Penerapan peranan yang diserahkan pada pegawai menyesuaikan dengan apa yang diterapkan. Ini tertera pertanyaan kepatuhan pada waktu masuk kantor serta waktu kembali kerja. Hal ini kesadaran akan waktu dapat juga kita lihat dari hasil pekerjaan pegawai yang tidak di tunda tunda (Aldri. F, 2017).

Berdasarkan wawancara dengan Bapak K ditemukan juga permasalahan budaya kerja mengenai kesadaran akan waktu, hasil wawancaranya yaitu:

*“...Seperti yang Bapak K jelaskan mengenai kesadaran akan waktu pegawai, masih ada dalam beberapa kesempatan pegawai yang datang terlambat masuk kantor dan pegawai*

*yang tidak masuk setelah jam istirahat dengan alasan pekerjaannya sudah selesai.”*

Hasil wawancara diatas dapat kita lihat bahwa terdapat masalah dimana masih ada terdapat pegawai yang melanggar peraturan dengan datang terlambat ke kantor dan juga pegawai yang tidak masuk kantor setelah jam istirahat, hal ini tentu dapat menjadi penghalang organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dikarenakan pegawai yang tidak disiplin akan waktunya.

Selain Budaya Kerja yang mendukung kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kerja pegawai tersebut adalah Lingkungan kerja. Menurut Aruan & Fakhri (2015) lingkungan kerja juga tidak kalah penting untuk diperhatikan kepuasan kerja akan timbul salah satunya adalah apabila pegawai merasa senang dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan yang tidak ada kenyamanan dan jaminan keamanan terhadap pegawai tentu dapat menimbulkan perasaan depresi terhadap pegawai, pada kenyataannya dilapangan, kerja yang tidak mendukung antara satu dengan lainnya, dengan hal demikian tentu dapat memicu konflik diantara para pegawai, ada juga masalah lingkungan kerja yang didalamnya tidak memperhatikan dengan baik kebebasan ruang untuk bergerak, hal ini tentu dapat mengakibatkan pegawai bekerja dengan tidak produktif dan tidak maksimal.

Wawancara dengan ibu M Selaku Pegawai honorer, ditemukan juga permasalahan kepuasan kerja mengenai kepuasan finansial, hasil wawancaranya yaitu:

*“...Seperti yang ibu M jelaskan mengenai pegawai honorer yang mengutarakan bahwasanya gaji yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, ini disebabkan oleh gaji yang terbilang kecil dan terkadang tidak jarang pegawai honorer juga terlambat dalam menerima gaji tersebut, hal ini tentu dapat mengurangi rasa semangat bagi seorang pegawai dalam bekerja, dan tentu akan menjadi masalah di dalam organisasi, 50% pegawai dispendikbud pessel adalah pegawai honorer.*

Berdasarkan pada Latar Belakang diatas dapat disimpulkan identifikasi masalahnya adalah; 1) Kondisi ruangan kantor yang kurang memadai, 2) rendahnya kesadaran pegawai untuk berada dalam ruangan waktu kerja, 3) Kurang profesionalnya pegawai terhadap pekerjaannya, masih ada dari pegawai yang mengaitkan masalah keluarga dengan pekerjaan kantor. 4) Suhu ruangan kurang memadai untuk bekerja maksimal dan 5) Kedisiplinan pegawai masih kurang, masih adanya pegawai yang pulang dan datang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

### METODE

Tipe riset kuantitatif yang bersifat Asosiatif. Riset ini dicoba pada pegawai di DISPENDIKBUD Pessel. Populasi dalam riset ini merupakan semua pegawai dispendikbud pessel yang berjumlah 119 pegawai dengan jumlah sampel dalam riset ini jadi 93 sampel dengan metode sampling. Analisa informasi dalam hal ini memakai uji Regresi Linier Berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk mengetahui pengujian menggunakan metode regresi sudah benar mendapatkan hasil yang signifikan dan representif.

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 4  |          |                         |
|---------------------------------------|----------|-------------------------|
|                                       |          | Unstandardized Residual |
| N                                     |          | 93 <sup>c</sup>         |
| Exponential parameter. <sup>a,b</sup> | Mean     | 2.390963                |
| Most Extreme Differences              | Absolute | .143                    |
|                                       | Positive | .082                    |
|                                       | Negative | -.143                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z                  |          | .949                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                |          | .329                    |

Berdasarkan Tabel 1 diatas bahwa uji normalitas menunjukkan nilai sig 0,329 > 0,05, artinya data terbukti normal.

### b. Uji Multikolonieritas

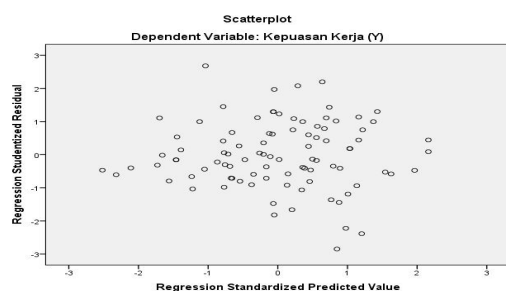
**Tabel 2. Hasil Multikoleniaritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                       |                             |            |                           |       |      |                         |           |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----------|
| Model                     |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |           |
|                           |                       | B                           | Std. Error |                           |       |      | Beta                    | Tolerance |
| 1                         | (Constant)            | 11.952                      | 2.720      |                           | 4.394 | .000 |                         |           |
|                           | Budaya Kerja (X1)     | .142                        | .066       | .206                      | 2.142 | .035 | .805                    | 1.242     |
|                           | Lingkungan Kerja (X2) | .398                        | .085       | .451                      | 4.683 | .000 | .805                    | 1.242     |

Sumber: SPSS versi 26, 2021

Berdasarkan nilai VIF dari masing masing variabel menunjukkan tingkat multikoleniaritas yang rendah. Tingkat ini dilihat nilai VIF kecil 10 dan Toleransi besar 0,1. Artinya model regresi tidak ada terjadi multikoleniaritas.

### c. Uji Heterokedastisitas



Sumber: SPSS versi 26, 2021

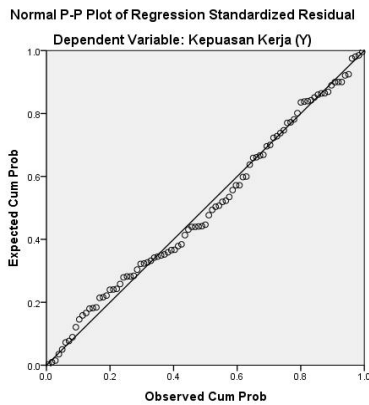
**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Output scatterplot di atas, menunjukkan :

1. Penyebaran titik datatersebar dikeseluruhan
2. Tidak terjadi pengumpulan titik
3. Tidak ada pola yang dibentuk dari penyebaran data

Dapat dilihat bahwa data tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari scatterplot. Dari scatterplot tidak terjadi heterokedastisitas karena data tersebar normal dan tidak membentuk pola, dilihat bahwa tidak ada terjadi heterokedastisitas dan menunjukkan uji ini telah memenuhi syarat heterokedastisitas.

**d. Uji Linearitas**



Sumber: SPSS versi 26, 2021

**Gambar 2. Hasil Uji Linearitas**

Dapat dilihat tidak terdapat penyebaran data yang ekstrim.

**e. Uji Autokorelasi**

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |         |                  |                            |              |
|----------------------------|-------------------|---------|------------------|----------------------------|--------------|
| Model                      | R                 | RSquare | Adjusted RSquare | Std. Error of the Estimate | DurbinWatson |
| 1                          | .573 <sup>a</sup> | .328    | .313             | 2.917                      | 2.001        |

a. Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X1)  
b. Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: SPSS versi 26, 2021

Durbin- Watson sebesar 2,001 sehingga dalam penelitian terjadi autokorelasi karena nilai durbin- watson > 2, oleh sebab itu dilakukan metode lain untuk melakukan Uji autokorelasi yaitu dengan cara Uji Runs Test seperti terlihat dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Runs Test**

| Runs Test               |                         |
|-------------------------|-------------------------|
|                         | Unstandardized Residual |
| Test Value <sup>a</sup> | -.26753                 |
| Cases < Test Value      | 46                      |
| Cases >= Test Value     | 47                      |
| Total Cases             | 93                      |
| Number of Runs          | 47                      |
| Z                       | -.103                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)  | .918                    |

a. Median

Sumber: SPSS versi 26, 2021

Hasil pengujian dengan uji *run test* diatas hasil sebesar 0,918 besar dari 0.05. Disimpulkan bahwa dalam peneltian ini tidak ada terjadi autokorelasi. Sehingga model regresi ini dapat dilanjutkan dalam penelitian.

**Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dispendikbud Pessel**

Penelitian ini dimana budaya kerja terhadap kepuasan kerja, hasilnya adalah:

**Tabel 6 Hasil Kontribusi (R) Variabel Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .405 <sup>a</sup> | .164     | .155              | 3.236                      |

a. Budaya Kerja (X1)

Sumber: SPSS versi 26, 2021

Hasil uji koeffisn determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,155 ada pengaruh X1 terhadap Y Pegawai di dispendikbud pessel 15,5%. Sisanya sebesar 84,5% belum dimaksimalkan oleh pegawai di dispendikbud pessel.

**Tabel 5 Hasil Uji (T) Variabel Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                            |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standard ized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                       |       |      |
| 1                         | (Constant)        | 18.586                      | 2.575      |                            | 7.217 | .000 |
|                           | Budaya Kerja (X1) | .278                        | .066       | .405                       | 4.230 | .000 |

a. Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: SPSS versi 26, 2021

Hasil uji t didapatkan angka signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga kalau Ho ditolak serta Ha diterima.

**Tabel 7 Hasil Kontribusi (R) Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Y**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .542 <sup>a</sup> | .294     | .286              | 2.974                      |

a. Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: SPSS versi 26, 2021

Bersumber pada 4.31 dipahami nilai Adjusted R Square 0,286 maksudnya variabel penelitian yaitu lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di dispendikbud pessel 28,6%. Lebihnya 71,4% dipengaruhi oleh aspek lain. Untuk menguatkan interpetasi bahwa akibat budaya kerja kepada kepuasan kerja pegawai signifikan bisa diamati dari bagan T selanjutnya ini:

**Tabel 8 Hasil Uji (T) Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Y**

| Coefficients <sup>a</sup> |                       |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)            | 15.038                      | 2.352      |                           | 6.392 | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja (X2) | .479                        | .078       | .542                      | 6.153 | .000 |

a. Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: SPSS versi 26, 2021

Didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05 disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.

**C. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dispendikbud Pessel**

**Tabel 9 Hasil Kontribusi (R)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .573 <sup>a</sup> | .328     | .313              | 2.917                      |

a. Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X1)

Sumber: SPSS versi 26, 2021

Hasil output, besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,313%. Artinya variabel budaya kerja dan Lingkungan kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 31,3%, di Dispendikbud Pessel, sedangkan sisanya 68,7% berpengaruh pada penelitian lain.

**Tabel 10 Hasil Uji Anova (F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 374.021        | 2  | 187.011     | 21.971 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 766.043        | 90 | 8.512       |        |                   |
|                    | Total      | 1140.065       | 92 |             |        |                   |

a. Kepuasan Kerja (Y)  
b. (X2), (X1)

Sumber: SPSS versi 26, 2021

Berdasarkan hasil uji F diperleh sig 0,000 kecil pada 0,05, artinya H<sub>0</sub> ditlak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dispendikbud Pessel**

Bersumber pada hasil hipotesis awal, ditemukan hasil bahwa variabel budaya kerja mempunyai akibat yang positif serta penting kepada variabel Kepuasan Kerja. Perihal ini dibuktikan dari hasil olah informasi menggunakan bantuan softwareb SPSS 26, ditemui nilai signifikansi elastis budaya kerja terhadap Kepuasan kerja 0,000 kecil 0.05. variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai secara signifikan dengan tingkatan kepercayaan mencapai 100%.

Dari variabel budaya kerja indikator yang memiliki nilai paling tinggi yaitu: Indikator Komunikasi dengan pernyataan “Pimpinan saya memberikan kesempatanyang sama bagi semua pihak untuk berpatisipasi dalam mengambil keputusan” sehingga indikator ini memiliki nilai Mean sebesar 4,12 denga nilai TCR sebesar 82,37% dan berada pada kategori Baik. Hasil ini menjelaskan bahwa Komunikasi Pemimpin di Dispendikbud Pessel sudah menerapkan budaya kerja yang baik dari segi mempersilahkan semua pegawai untuk berpatisipasi dalam mengambil keputusan.

budaya kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena budaya kerja merupakan sikap yang menjadi suatu kebiasaan, dan prilaku setiap orang dalam menjalankan suatu pekerjaan terutama untuk diri seorang pegawai, oleh sebab itu adanya rasa budaya kerja yang tinggi dapat menimbulkan semangat pegawai dalam bekerja. Pemimpin memiliki peran dalam mengembangkan budaya kerja menjalin kuminikasi antara pimpinan dan bawahan,

memperhatikan penampilan pegawai, dan memberikan pengakuan jika pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Semangat tinggi menimbulkan kerja yang baik.

Hasil riset ini searah dengan riset yang dicoba oleh Rizqina et al (2017) meyakinkan kalau Budaya kerja berpengaruh positif serta penting kepada kepuasan kerja pegawai, terus menjadi besar budaya kerja hingga kepuasan kerja pegawai pula akan tinggi, sedemikian itu pula kebalikannya terus menjadi kecil budaya kerja hingga terus menjadi kecil Afrida Moenir (2007) membuktikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik budaya kerja yang diterapkan seseorang dalam melakukan pekerjaan maka semakin meningkatkan kepuasan kerjanya. Sebaliknya, Pratama (2020) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dari budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dispendikbud Pessel**

Bersumber pada hasil pengolahan data ditemui hasil sebenarnya variabel Lingkungan kerja mempengaruhi signifikan kepada variabel kepuasan kerja pegawai. Dibuktikan hasil olah data, ditemui nilai signifikansi variabel kepuasan kegiatan kepada kemampuan pegawai sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dimengerti kalau variabel budaya kerja kepada kepuasan kerja pegawai secara signifikan dengan tingkatan keyakinan mencapai 100%.

Adapun besaran pengaruh yang dimiliki oleh variabel lingkungan kerja kepada kepuasan kerja pegawai dengan cara parsial adalah sebesar 28,6%. Nilai ini diperoleh bersumber pada angka Adjusted R Square setelah dilakukan uji T kepada variabel itu sebesar 0,286%. Hasil ini membuktikan kalau pengaruh yang diserahkan variabel budaya kerja kepada kepuasan kerja pegawai sebesar 28,6% yang maksudnya semakin tidak baik lingkungan kerja yang dialami hingga terus menjadi rendah juga kepuasan kerja dirasakan oleh pegawai di Dispendikbud Pessel.

Kesuksesan suatu organisasi dipengaruhi oleh kebahagiaan kegiatan pegawai, buat itu tiap badan hendak berupaya meningkatkan kepuasan kegiatan pegawainya supaya mencapai tujuan

organisasi yang baik.. Menurut Aruan & Fakhri (2015) lingkungan kerja juga tidak kalah penting untuk diperhatikan kepuasan kerja akan timbul salah satunya adalah apabila pegawai merasa senang dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan tidak ada kenyamanan dan rasa keamanan terhadap pegawai menimbulkan perasaan depresi terhadap pegawai, pada kenyataannya dilapangan, kerja yang tidak mendukung antara satu dengan lainnya, dengan hal demikian tentu dapat memicu konflik diantara para pegawai, ada juga masalah lingkungan kerja yang didalamnya tidak memperhatikan dengan baik kebebasan ruang untuk bergerak, hal ini tentu dapat mengakibatkan pegawai bekerja dengan tidak produktif dan tidak maksimal. Senada dengan itu Menurut Sedermayanti (2011) Seorang pegawai mampu melaksanakan sebuah kegiatannya dengan baik dan merasa senang dengan pekerjaannya, keberhasilan pegawai dalam mencapai visi dari organisasi ditunjang oleh lingkungan yang nyaman dan rasa keamanan pegawai orang puas terhadap lingkungannya ia menyukai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, kebalikan jika tidak puas dengan lingkungannya motivasi seorang untuk melaksanakan pekerjaannya dan kepuasan kerjanya akan rendah.

Sejalan dengan Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015) dengan judul penelitian *Impact of Working Environment on Job Satisfaction* yang menghasilkan adanya hubungan positif dan signifikan dari lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan akan kerja. Kepuasan akan kerja dikatakan puas, apabila lingkungan ditempat kerja dirasakan pegawai juga semakin baik. Dengan kata lain, kepuasan kerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai tersebut. Dengan Lingkungan kerja suatu organisasi dibutuhkan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Penelitian dilakukan oleh Wibowo et al (2014) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Malang menunjukkan pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

## **Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dispendikbud Pessel**

Bersumber pada hasil pengolahan data yang sudah dicoba, hingga ditemui besarnya akibat variabel budaya kerja serta Lingkungan kerja dengan cara simultan kepada Kebahagiaan Kerja pegawai sebesar 0,313 (31,3%) serta mempunyai pengaruh yang positif serta penting kepada Kepuasan Kerja karyawan. Perihal ini dibuktikan dari hasil olah informasi memakai bantuan aplikasi SPSS 26, kalau nilai signifikansi budaya kerja serta lingkungan kerja kepada kepuasan kerja pegawai merupakan sebesar 0,000 < 0,05. Bersumber pada hasil itu bisa dimengerti kalau variabel budaya kerja serta lingkungan kerja dengan cara bersama-sama (simultan) mempunyai akibat penting kepada kepuasan kerja pegawai dengan tingkatan keyakinan mencapai 100%.

Budaya kerja selaku sesuatu dasar yang nampak ataupun tidak nampak dalam diri seorang, dipandang dari perspektif nilai serta agama, pemahaman metode bertugas, norma, pola pikir, serta sikap tiap orang ataupun sekelompok orang yang bisa menolong aktivitas pendapatan tujuan organisasi bila diiringi dengan kepemimpinan yang baik, komunikasi yang sehat, pemahaman waktu, dan sistem reward serta punishment yang seimbang (Frinaldi, 2017).

### **KESIMPULAN**

Bersumber pada hasil penemuan serta ulasan yang sudah dijabarkan tadinya, bisa disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Budaya kerja (X1) kepada Kepuasan Kerja pegawai mempunyai angka Adjusted R Square sebesar 0,155 maksudnya besarnya akibat variabel budaya kerja kepada kepuasan kerja karyawan di dinas pendidikan serta kebudayaan kabupaten pesisir selatan adalah 15,5%. Lebihnya 84,5% dipengaruhi lainnya yang tidak diawasi dalam riset ini. Serta mempunyai angka sebesar 0,000 alhasil bisa disimpulkan kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diperoleh perihal ini membuktikan signifikansi kecil dari 0,05.
2. Pengaruh (X2) kepada Kepuasan Kerja Pegawai mempunyai nilai nilai Adjusted R Square 0,286. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai akibat sebesar 28,6% kepada kepuasan kerja pegawai di dinas

pendidikan serta kebudayaan kabupaten pesisir selatan. lainnya 71,4% dipengaruhi faktor lainnya. Serta angka signifikansi 0,000 kecil dari 0,05 disimpulkan kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima.

3. Pengaruh Budaya Kerja serta Lingkungan Kerja dengan cara simultan kepada kepuasan kerja Karyawan mempunyai nilai Adjusted R Square sebesar 0,313 maksudnya besarnya akibat budaya kerja serta lingkungan kerja dengan cara simultan kepada kepuasan pegawai sebesar 31,3% lebihnya 68,7% dipengaruhi oleh aspek lainnya, sebesar 0,000, perihal ini berarti  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau dengan cara simultan ada pengaruh yang positif serta X1 dan X2 kepada kepuasan kerja pegawai di Dispendikbud Pessel. serta bukti hasil riset ini bisa diyakini hingga 100%.

Berdasarkan hasil temuan yang telah dijelaskan diatas, saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa pengaruh Budaya kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai di dispendikbud pessel, mempengaruhi signifikan dengan partisipasi sebesar 15,5%. Lebihnya 84,5% yang belum dioptimalkan oleh dispendikbud pessel. Dengan begitu dianjurkan pada tiap pegawai dispendikbud supaya lebih mencermati serta tingkatan pandangan budaya kerja dalam tiap profesi yang diserahkan serta dijalani supaya meningkatkan kepuasan kegiatan kepada karyawan.
2. Dari hasil penemuan membuktikan kalau pengaruh lingkungan kepada kepuasan Pegawai di dispendikbud berpengaruh signifikan sebesar 28,6% kepada kepuasan kerja pegawai di Dispendikbud Pessel. Sisanya sebesar 71,4% yang belum dioptimalkan oleh pegawai di Dispendikbud Pessel.
3. Adanya pengaruh budaya kerja dan lingkungan terhadap kepuasan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. disarankan dalam setiap tugas yang dijalankan demi meningkatkan kinerja pegawai, karena variabel tersebut secara



simultan memiliki pengaruh yang sangat besar.

4. Peneliti menyadari kalau hasil riset ini masih mempunyai kelemahan khusus, hingga dari itu diharapkan pada peneliti berikutnya buat lebih menyempurnakan riset ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Riset Bisnis Dan Manajemen*.
- Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 124–135.
- Ahmed, I. (2010). Effects of Motivational factors on Employees Job Satisfaction: A case study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 70–80. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n3p70>
- Alderfer, C. . (1972). *Existence, relatedness, and growth*. Free Press.
- Aldri. F. (2017). *Mengelola budaya organisasi dan budaya kerja*. UNP Press.
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). *KERJA KARYAWAN LAPANGAN DEPARTEMEN GRASBERG POWER DISTRIBUTION PT . FREEPORT INDONESIA*. 27(2), 141–162.
- dikutip SURODILOGO, L. B. (2010). Kepuasan Kerja Karyawan Pt Sumber Sehat Semarang. *Skripsi Universitas Diponegoro*, i–74.
- Duwi Priyanto. (2010). *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS dan tanya jawab ujian pendaran*. Gava Medi.
- Egbunike, F. C., Emudainohwo, O. B., Gunardi, A., Kurniasari, F., & Prihanto, J. J. N. (2018). Sustainability accounting practices and disclosure by multinational corporations in Nigeria. *Journal of Applied Economic Sciences*, 13(3), 751–759.
- Fazriyah Nurul Karimah. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer sentral yamaha jember. *Undergraduate Thesis, universita*.
- Feinstein, A. H., & Vondrasek, D. (2006). *A Study of Relationships Between Job Satisfaction*. 702, 1–26. <http://hotel.unlv.edu/pdf/jobSatisfaction.pdf>
- Firmansyah, F. (2016). Kontribusi Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pencatat Meter Di Perusahaan X. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2), 162–170.
- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Humanus*, 13(2), 180. <https://doi.org/10.24036/jh.v13i2.4727>
- Frinaldi, A. (2017). The Influence of Work Culture on Work performance of Employees in Department of Transportation, Communication and Informatics of West Sumatera. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.33701/jiwbp.v7i2.90>
- Hair, J. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson.
- Hasibuan, S. P. M. (2014). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Bumi Aksara.
- Kecamatan, A., Aluh, A., & Banjar, K. (2014). *JIEB (ISSN : 2442-4560) available online at : ejournal.stiepancasetia.ac.id*. 243–250.
- Lufni, Amir (Alumni Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, U. M. (2013). Studi Tentang Budaya Kerja Aparatur Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai



- Kartanegara. *Jurnal Paradigma*, 2(2), 212–223.
- Mangkunegara, A. A. A. prabu. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. CV.Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja rosdakarya.
- Nitisemito, alex. (2004). *manajemen sumber daya manusia*. Gema Pustaka.
- Porter, L.W. and Lawler, E. . (1986). *Managerial attitudes and performance*. Dorsey Press.
- Pratama, ferina nadya. (2020). Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Staphylococcus aureus Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember. *Skripsi*.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. CV.Alfabeta.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). *Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Santi, A. T., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2020). Pengaruh Corporate Culture dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Jiagabi*, 9(2), 118–125.
- Sedermayanti. (2011). *Tata kelola dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *produktivitas kerja pengertian dan ruang lingkupnya*. Prisma.
- Siregar, B. (2017). Memahami manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Simantek*, volume 1.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Syaiin, S. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*. 80. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/7046/08E00830.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Talizuduhu, N. (2005). *Teori budaya oerorganisasi*. PT. Rineka Cipta.
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). KEPUASAN KERJA KARYAWAN ( Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk . Kandatel Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–9.
- Wursanto. (2011). *dasar-dasar manajemen personalia*. Dian Pustaka.
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). *Job satisfaction , organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey : Younger is better ?* 46, 1598–1608. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.346>
- Zuraida, I., Retnowati, R., & Hidayat, R. (2020). Peningkatan Komitmen Profesional Guru Smp Melalui. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 08(2), 110–114.