

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerjapegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Batanghari Jambi

Melita Riski<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi S1-Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kader Bangsa

\*E-mail: [melitariskiutami@gmail.com](mailto:melitariskiutami@gmail.com)

Kata Kunci	Abstrak
Kepuasan kerja; Semangat kerja; Lingkungan kerja; Prestasi kerja.	Prestasi kerja merupakan prioritas utama dalam sistem manajemen sumberdaya manusia. Jika organisasi memiliki staff yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan cepat. Ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang individu yaitu kepuasan kerja, semangat dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penyebaran kuisisioner sebanyak 93 responden yang bekerja di kantor DPRD Kabupaten Batanghari. Peneliti menggunakan bantuan IBM SPSS statistic versi 22 dalam melakukan uji statistik data. Penelitian ini menyatakan Terdapat Pengaruh secara simultan antara Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ) Semangat Kerja (X <sub>2</sub> ) dan Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) Terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan signifikan sebesar $0,000 < (0,05)$ dan nilai F hitung $11,119 > F$ table 2,70. Dan terdapat juga pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai sig $0,025 < (0,05)$ . Pengaruh Semangat Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai sig $0,124 > (0,05)$ . Dan juga lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, semangat kerja tidak terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Batanghari, Jambi.
Keyword	Abstract
Job Satisfaction; Enthusiasm; Work Environmen; Work Achivement	<i>Job performance is a top priority in the human resource management system. If the organization has staff who have high work performance, then the goals of the organization will be achieved quickly. There are 3 factors that influence an individual's work performance, namely job satisfaction, enthusiasm and work environment. This study aims to determine how the effect of job satisfaction on employee performance, the effect of morale on work performance, and the influence of the work environment on employee performance. The research method used in this study was quantitative by distributing questionnaires to 93 respondents who worked in the Batanghari Regency DPRD office. Researchers use the help of IBM SPSS statistics version 22 in conducting data statistical tests. This study states that there is a simultaneous influence between Job Satisfaction (X<sub>1</sub>) Morale (X<sub>2</sub>) and Work Environment (X<sub>3</sub>) on Work Performance (Y) with a significant value of <math>0.000 &lt; (0.05)</math> and the calculated F value of <math>11.119 &gt; F</math> table 2, 70. And there is also a partial influence between Job Satisfaction (X<sub>1</sub>) on Work Performance (Y) with a sig value of <math>0.025 &lt; (0.05)</math>. The effect of morale (X<sub>2</sub>) on work performance (Y) with a sig value of <math>0.124 &gt; (0.05)</math>. And also the work environment (X<sub>3</sub>) on work performance (Y) with a sig value of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. The results of this study indicate that job satisfaction has an effect on work performance, morale has no effect on employee performance, and the work environment has an influence on employee performance at the Batanghari Regency DPRD office, Jambi.</i>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap organisasi karena memiliki kemampuan berpikir, berperasaan, dan bertindak, yang secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Sitti Tari Utama, 2021). Teknologi dan sumber daya lainnya tidak akan optimal tanpa dukungan SDM yang berkinerja baik. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja menjadi penting untuk memastikan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.

Dalam konteks Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari, penilaian kinerja pegawai dilakukan melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang mencakup kualitas pelayanan publik, produk hukum daerah, serta akuntabilitas kinerja dan keuangan. Meskipun telah diterapkan sistem kehadiran berbasis aplikasi (SIKEPO), pelanggaran jam kerja dan rendahnya semangat kerja masih ditemukan, yang berdampak pada pencapaian target organisasi (Veronica V, dkk, 2021).

Faktor-faktor seperti kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terbukti memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan dari pimpinan sangat berperan dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja. Ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan dampak negatif seperti absensi tinggi, penurunan produktivitas, bahkan potensi konflik internal.

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Batanghari, guna memberikan masukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi, dengan pertimbangan akses lokasi yang mudah dijangkau dan hasil observasi awal yang telah dilakukan terhadap beberapa pegawai. Hal ini memudahkan peneliti dalam pelaksanaan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPRD Kabupaten Batang Hari yang berjumlah 93 orang. Sesuai dengan definisi Sugiyono (2016), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai alat utama. Menurut Sugiyono (2016), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini dinilai lebih efisien dibanding observasi atau wawancara, terutama pada populasi yang tersebar (Rezkia, 2021). Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai dan dianalisis secara kuantitatif untuk menghasilkan temuan yang objektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	55	59.1
	Perempuan	38	40.9
	Total	93	100.0
Lama Bekerja			
2	<5	60	64.5
	>6	33	35.5
	Total	93	100.0
Status Pendidikan			
	SMA	45	48.4

3	DIPLOMA III	8	8.6
	(S1)	39	41.9
	(S2)	1	1.1
	Total	93	100.0

Berdasarkan data karakteristik responden, diketahui bahwa dari 93 pegawai yang menjadi responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang atau sebesar 59,1%, sedangkan responden perempuan berjumlah 38 orang atau 40,9%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Batang Hari masih didominasi oleh laki-laki.

Dari segi lama bekerja, sebagian besar responden, yaitu sebanyak 60 orang (64,5%), memiliki masa kerja kurang dari lima tahun. Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari enam tahun berjumlah 33 orang (35,5%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merupakan tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang masih relatif baru di lingkungan DPRD Kabupaten Batang Hari.

Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan latar belakang pendidikan SMA menempati porsi terbanyak, yakni 45 orang atau 48,4%. Disusul oleh responden dengan pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 39 orang (41,9%), Diploma III (D3) sebanyak 8 orang (8,6%), dan Strata 2 (S2) hanya 1 orang (1,1%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pendidikan menengah hingga sarjana, dengan jumlah yang masih signifikan pada tingkat pendidikan SMA.

### Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Variabel kepuasan kerja (X1) diukur melalui kuisisioner yang dibagikan kepada 93 pegawai Kantor DPRD Kabupaten Batang Hari. Hasil pengisian menunjukkan skor tertinggi sebesar 33 dan skor terendah 25, dengan rentang nilai sebesar 8. Penilaian kepuasan kerja dilakukan

menggunakan skala Likert dengan lima kategori, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk menilai tingkat kualitas kepuasan kerja pegawai.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X1)**

		Frequency	Percent
Valid	25	3	3.2
	26	5	5.4
	27	15	16.1
	28	14	15.1
	29	22	23.7
	30	15	16.1
	31	11	11.8
	32	6	6.5
	33	2	2.2
	Total	93	100.0

Tabel diatas memberi gambaran bahwa Kepuasan kerja pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Batang Hari menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 22 dan persentase sebesar 23.7%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 2 dengan presentase 2,2%.

### Deskripsi Variabel Semangat Kerja (X2)

Variabel semangat kerja (X2) diukur melalui kuisisioner yang disebarakan kepada 93 pegawai Kantor DPRD Kabupaten Batang Hari. Hasil pengisian menunjukkan skor tertinggi sebesar 29 dan skor terendah 19, dengan rentang nilai sebesar 10. Penilaian semangat kerja dilakukan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari kategori sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengetahui tingkat semangat kerja pegawai.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Semangat Kerja (X1)**

		Frequency	Percent
Valid	19	1	1.1
	20	2	2.2

22	10	10.8
23	6	6.5
24	19	20.4
25	20	21.5
26	17	18.3
27	14	15.1
28	3	3.2
29	1	1.1
Total	93	100.0

Tabel diatas memberi gambaran bahwa Semangat kerja pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Batang Hari menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 20 dan persentase sebesar 21,5%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 1 dengan presentase 1,1%.

### Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja (X3) diukur melalui kuisisioner yang diberikan kepada 93 pegawai Kantor DPRD Kabupaten Batang Hari. Berdasarkan hasil pengisian, diperoleh skor tertinggi sebesar 49 dan skor terendah 35, dengan rentang nilai sebesar 14. Penilaian terhadap lingkungan kerja dilakukan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari kategori sangat tidak setuju hingga sangat setuju, guna menilai persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja mereka.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X1)**

		Frequency	Percent
Valid	35	1	1.1
	36	2	2.2
	38	3	3.2
	39	5	5.4
	40	10	10.8
	41	12	12.9
	42	15	16.1

43	10	10.8
44	19	20.4
45	9	9.7
46	4	4.3
47	1	1.1
48	1	1.1
49	1	1.1
Total	93	100.0
Total	93	100.0

Tabel diatas memberi gambaran bahwa lingkungan kerja pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Batang Hari menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 19 dan persentase sebesar 20,4%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 1 dengan presentase 1,1%.

### Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja (Y) diukur menggunakan kuisisioner yang diberikan kepada 93 pegawai Kantor DPRD Kabupaten Batang Hari. Berdasarkan hasil pengisian kuisisioner, diperoleh skor tertinggi sebesar 49 dan skor terendah 35, dengan rentang nilai sebesar 14. Penilaian prestasi kerja dilakukan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari kategori sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk menilai tingkat prestasi kerja pegawai secara objektif.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja (Y)**

		Frequency	Percent
Valid	22	5	5.4
	23	5	5.4
	24	12	12.9
	25	18	19.4
	26	22	23.7
	27	22	23.7
	28	8	8.6
	29	1	1.1
	Total	93	100.0

Tabel diatas memberi gambaran bahwa prestasi kerja pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Batang Hari menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 22 dan persentase sebesar 23,7%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 1 dengan presentase 1,1%.

### Hasil uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan dengan analisis item menggunakan rumus Pearson Product Moment (PPM) pada kuesioner yang disebarakan kepada 93 pegawai DPRD Kabupaten Batang Hari. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , serta tidak valid jika sebaliknya.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>				
1	X1.1	0,302	0,203	Valid
2	X1.2	0,323	0,203	Valid
3	X1.3	0,486	0,203	Valid
4	X1.4	0,350	0,203	Valid
5	X1.5	0,335	0,203	Valid
6	X1.6	0,406	0,203	Valid
7	X1.7	0,556	0,203	Valid
<b>Semangat Kerja (X2)</b>				
1	X2.1	0,665	0,203	Valid
2	X2.2	0,475	0,203	Valid
3	X2.3	0,504	0,203	Valid
4	X2.4	0,312	0,203	Valid
5	X2.5	0,403	0,203	Valid
6	X2.6	0,359	0,203	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>				
1	X3.1	0,457	0,203	Valid
2	X3.2	0,307	0,203	Valid
3	X3.3	0,268	0,203	Valid
4	X3.4	0,362	0,203	Valid
5	X3.5	0,478	0,203	Valid
6	X3.6	0,448	0,203	Valid
7	X3.7	0,344	0,203	Valid
8	X3.8	0,476	0,203	Valid
9	X3.9	0,273	0,203	Valid
10	X3.10	0,507	0,203	Valid
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>				
1	X2.1	0,665	0,203	Valid

2	X2.2	0,475	0,203	Valid
3	X2.3	0,504	0,203	Valid
4	X2.4	0,312	0,203	Valid
5	X2.5	0,403	0,203	Valid
6	X2.6	0,359	0,203	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dinyatakan valid  $r_{hitung}$  (*Pearson Correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan jumlah sampel 93 dan taraf signifikansi 5% yaitu 0,203. Dengan demikian, semua soal dapat dikatakan valid.

**Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	<b>.880</b>	<b>7</b>
<b>Semangat Kerja (X2)</b>	<b>.764</b>	<b>6</b>
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	<b>.788</b>	<b>10</b>
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	<b>.699</b>	<b>6</b>

Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880 dengan 7 butir item, menunjukkan reliabilitas yang sangat baik, sedangkan Variabel Semangat Kerja (X2) dengan 6 butir item memperoleh nilai 0,764 yang menunjukkan reliabilitas baik. Selanjutnya, Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan 10 butir item memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,788, juga menunjukkan reliabilitas yang baik. Sementara itu, Variabel Prestasi Kerja (Y) dengan 6 butir item memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,699, yang masih tergolong reliabel dan dapat diterima dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Berganda**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.117	3.286		2.166	.033

Kepuasan kerja	.180	.079	.211	2.279	.025
semangat kerja	.121	.078	.147	1.555	.124
lingkungan kerja	.244	.057	.395	4.277	.000

Berdasarkan tabel 5.5.1 diperoleh koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Semangat Kerja ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,180 ( $X_1$ ), 0,121 ( $X_2$ ), 0,244 ( $X_3$ ) sedangkan nilai konstanta sebesar 7.117 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7.117 + 0,180 X_1 + 0,121 X_2 + 0,244X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,117: artinya jika variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Semangat Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) nilainya 7.117.
2. Koefisien regresi Variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,180 artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka prestasi Kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,180 satuan.
3. Koefisien regresi Variabel Semangat Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,121 artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Semangat Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Prestasi Kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,121 satuan
4. Koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,244 artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Prestasi Kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,244 satuan

Hipotesis yang diuji adalah uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat.

1. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Dengan rumus :

$$T \text{ table} = (a/2; n-k-1) =$$

$$t a = 0,05 : 2 = 0,025$$

**Tabel 9. Hasil Uji T ( Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.117	3.286		2.166	.033
Kepuasan kerja	.180	.079	.211	2.279	.025
semangat kerja	.121	.078	.147	1.555	.124
lingkungan kerja	.244	.057	.395	4.277	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

maka : 0,025 ; (93-3)-1  
0,025 ; 89

Maka = 1,990 ( dilihat dari distribusi table DF 0,05)

### Pengujian Hipotesis 1 ( $H_1$ )

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 0,025 < 0,05 dan nilai thitung 2,279 > 1,990 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima karena terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

### Pengujian Hipotesis 2 ( $H_2$ )

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 0,124 > 0,05 dan nilai thitung 1,555 < 1,990, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh semangat

kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

### Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $4,277 > 1,990$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y)

**Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	61.883	3	20.628	11.119	.000 <sup>b</sup>
Residual	165.106	89	1.855		
Total	226.989	92			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kepuasan kerja, semangat kerja

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $11,119 > Ftabel 2,70$  sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)**

#### Model Summary

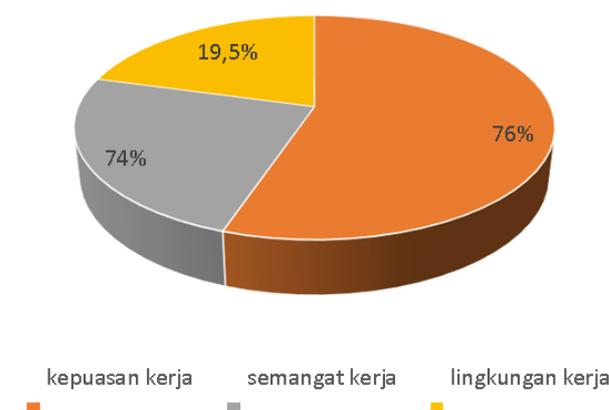
Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
1	.522 <sup>a</sup>	.273	.248	1.36203

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kepuasan kerja, semangatkerja.

Analisis Data :

1. Diketahui nilai R square sebesar 0,273 atau 27,3% maka dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja, semangat dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,273 atau 27,3%
2. Maka dapat disimpulkan adanya variabel kepuasan kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja

3. Juga diuji menggunakan regresi linier sederhana untuk menentukan berapa persen pengaruh masing-masing variable independent ke variable devendent, dan di dapat hasil nilai R square untuk kepuasan kerja sebesar 0,76 atau 76%, semangat kerja 0,74 atau 74%, dan lingkungan kerja sebesar 0,195 atau 19,5%. (lihat di lampiran)
4. Dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja sebesar 76% lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja, dibandingkan dengan semangat dan lingkungan kerja, sisanya variable lain yang mempengaruhi.



**Diagram 1. persentase pengaruh masing-masing variabel**

### Pembahasan

#### Kualitas Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Batanghari.

Kepuasan kerja pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Batang Hari menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 22 dan persentase sebesar 23,7%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 2 dengan presentase 2,2%.

#### Kualitas Semangat Kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari

Semangat kerja pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Batang Hari menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 20 dan persentase sebesar 21,5%, dan tingkat

sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 1 dengan presentase 1,1%.

### **Kualitas Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari**

Lingkungan kerja pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Batang Hari menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 15 dan persentase sebesar 16,1%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 1 dengan presentase 1,1%.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari**

Nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,025 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,279 > 1,990$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) maka terdapat pengaruh yang kuat antara pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Batanghari

### **Pengaruh Semangat Kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari**

Nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,124 > 0,05$  dan nilai thitung  $1,555 < 1,990$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh semangat kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Maka tidak terdapat pengaruh yang kuat antara semangat kerja pegawai terhadap prestasi kerja di kantor DPRD Kabupaten Batanghari

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari.**

Nilai Sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $4,277 > 1,990$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3)

terhadap prestasi kerja (Y) maka terdapat pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Batanghari

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai**

Berdasarkan Uji Parsial ( Uji t ) dapat diketahui terdapat pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari dengan nilai signifikan  $0,025 < (0,05)$ . Hasil analisis menyatakan variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dimana jika pegawai merasa puas dengan apa yang mereka dapat seperti fasilitas yang cukup, gaji yang sesuai untuk para pegawai PNS dan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dapat mempengaruhi dan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Jadi hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja ini diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvia Juliago (2021) menunjukkan bahwa secara parsial diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Artinya variabel bebas yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) dapat diketahui tidak terdapat pengaruh secara parsial Semangat Kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari dengan nilai signifikan  $0,124 < (0,05)$ . Hasil analisis menyatakan variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai dimana masih banyak pegawai yang absen dalam bekerja karna kurangnya minat dan semangat dalam pekerjaan tersebut sehingga membuat mereka tidak terlalu antusias dalam bekerja, oleh karna itu tidak terdapat pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Jadi hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel semangat

kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja ini ditolak

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Desty Patras (2017) Semangat Kerja memiliki pengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai**

Berdasarkan Uji Parsial ( Uji t ) dapat diketahui terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari dengan nilai signifikan  $0,000 < (0,05)$ . Hasil analisis menyatakan variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dimana lingkungan kerjayang baik dan nyaman dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Jadi hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut dengan hasil dari peneliti sebelumnya yaitu menurut Erman Bani (2021) dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan seluruh factor lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semakin lingkungan kerja nyaman dan bersih maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja seperti hubungan karyawan dengan atasan dengan karyawan berjalan sangat baik sehingga koordinasi sangat baik. Sedangkan suara bising yang di timbulkan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi kerja karyawan sehingga bekerja tidak maksimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari dengan nilai signifikan

$0,025 < (0,05)$ . Hal ini berarti kepuasan kerja yang telah mereka dapat sesuai dengan keinginan pegawai sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari dengan nilai signifikan  $0,124 < (0,05)$ .
3. diketahui terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Batanghari dengan signifikan  $0,000 < (0,05)$ . dapat diambil kesimpulan bahwa semakin lingkungan kerja yang nyaman dan bersih maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai

### **Saran**

1. Bagi Kantor DPRD Batanghari diharapkan dapat lebih meningkatkan serta memperhatikan hal yang menjadi kebutuhan serta kenyamanan bagi pegawai saat bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh kepuasan kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun dan menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bani, Erman (2021). “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN Cabang Kendari”.
- Juliago, Silvia (2021). “ Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Jaya Mandiri BangunanMedan”.
- Patras , Desty (2017). “ Pengaruh Kepuasan

Kerja ,Dan Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Pegadaian Persero Kantor Wilayah 5 Manado”.

Rezkia, Salsabila Miftah. 2021. “Data Sekunder vs Data Primer.” 2021. <https://www.dqlab.id/kenali-4-perbedaan-data-sekunder-dan-data-primer-saat-melakukan-penelitian>.

Sitti Tari Utama. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet

Veronica, V., Edward, & Wilian, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(1), 69–76.