

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

Abdul Hadi¹⁾ Zulkifli²⁾ Herizal³⁾

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : hadi48745@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : zulkifliusman43@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : herizal@unigha.ac.id

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 18-08-2025 Direvisi: 18-01-2026 Dipublikasikan: 20-01-2026	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerjanpegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pidie Jaya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4.506 + .521X_1 + .338X_2$. Nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 90,0% dapat dijelaskan bahwa ada hubungan antara faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan egektivitas kerja pegawai. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan sebesar 81,2% terhadap efektivitas kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja pegawai. Nilai determinasi diperoleh sebesar 81,0% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja pegawai. Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o. Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Efektivitas kerja
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Hadi, A. Zulkifli. Herizal. 2026. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak. 4(1): 79-89.	

Article Info	ABSTRACT
Article History : Received: 18-08-2025 Revised: 18-01-2026 Published: 20-01-2026	<i>This research aims to determine the effect of the work environment and job satisfaction on the work effectiveness of employees at the Social Service for Women Empowerment and Child Protection in Pidie Jaya Regency. The sample in this study consisted of 32 employees, with data collected using questionnaires and data analysis conducted using multiple linear regression. The results of the analysis yielded the following regression equation: $Y = 4.506 + .521X_1 + .338X_2$. The correlation coefficient obtained was 90.0%, indicating a relationship between the work environment factors and job satisfaction with employee work effectiveness. The higher the correlation coefficient obtained, the stronger the relationship between the independent variable and the dependent variable. Thus, it can be explained that the work environment and job satisfaction variables have a relationship of 81.2% with work effectiveness of employees. The value of the coefficient of determination (R^2) aims to determine the effect between the environment.</i> Keywords: Work environment, Job satisfaction, and Work effectiveness
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Hadi, A. Zulkifli. Herizal. 2026. The influencee of the eork envitonment and satisfaction on work effectiveness at the social service office for woman's empowerment and chid protection. 4(1): 79-89.	

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun scara tidak langsung. Dengan semakin baiknya lingkungan kerja maka semakin mendukung tugas-tugas kerja pegawai dalam suatu organisasi, karena lingkungan kerja yang baik tempatnya maupun penataan lingkungan kerja yang memudahkan pegawai dalam memanfaatkan lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Dengan tersedianya lingkungan fisik yang memadai, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

Kepuasan Kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja pegawai berdampak kepada produktivitas kerja, jika pegawai puas dalam bekerja maka tingkat produktivitas kerja tercapai sebagaimana yang diharapkan organisasi. Meningkatnya kepuasan kerja pegawai tidak semata-mata dari material, akan tetapi lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap pegawai dan rasa puas serta bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa puas ini didapat karena organisasi dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-

aspek lainnya yang menunjang pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan gambaran pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan. Artinya kepuasan kerja juga amatlah berkaitan dengan keseluruhan proses mental dan tindakan yang akan dilakukan oleh pegawai atau personel dalam organisasi. Dengan kata lain sikap ini akan mempengaruhi efektivitas dan proses psikis mereka terhadap pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Efektivitas kerja merupakan suatu konsep yang sangat amat penting dalam suatu organisasi, karena bisa memberikan gambaran mengenai keberhasilan kerja dalam tujuannya, yang berhubungan dengan jawaban atas pertanyaan sejauh mana suatu hal yang telah direncanakan untuk bisa meraih tujuan yang akan dicapai suatu organisasi. Efektivitas kerja pegawai dapat dihubungkan dengan pencapaian sasaran yang telah ditentukan ataupun dibandingkan dengan hasil nyata dengan hasil yang ideal. Keefektifan lebih merujuk kepada hasil evaluasi terhadap proses yang akan menghasilkan suatu keluaran yang dapat diamati.

Pengukuran efektivitas kerja pada suatu organisasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja itu sendiri tingkatan sejauh mana seorang pegawai atau kelompok kerja dalam suatu organisasi melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Efektivitas kerja sering digunakan dalam lingkungan organisasi untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut, juga bisa dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi.

Menurut pengamatan awal pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya masih terdapat beberapa permasalahan antara lain lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti ruangan kerja yang kurang sesuai dengan letak fasilitas kerja serta ventilasi udara yang panas, sehingga pegawai merasa kurang nyaman dan cepat lelah, selain itu juga kondisi bangunan kantor yang kurang mendukung untuk aktivitas kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja seperti ini maka tingkat kepuasan kerja pegawai rendah dan sikap pegawai untuk menyenagi dan mencintai pekerjaannya menjadi berkurang, yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas kerja yang tercapai. Dalam hal efektivitas kerja masih terdapat permasalahan seperti kualitas pelayanan belum memadai, masih kurangnya kedisiplinan pegawai dalam hal keluar masuknya pegawai setiap hari, hal ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dengan kelancaran tugas pegawai serta kepuasan kerja pegawai juga belum dapat ditingkatkan.

Lingkungan kerja membawa peran penting terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai dalam hal kepuasan kerja tercapai jika lingkungan kerja mendukung. Dengan terciptanya kepuasan membuat tingkat efektivitas kerja maksimal. Namun strategi lingkungan kerja sangat penting guna menunjang kelancaran kerja pegawai karena dengan lingkungan yang strategis seperti tersedia fasilitas kerja, perpajakan yang strategis dan memadai, sehingga kepuasan kerja pegawai tercapai. Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu: apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya, apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya dan variabel manakah yang paling dominan

berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi, terutama dalam kelancaran tugas-tugas kerja sebagaimana yang ditetapkan. Manfaat penataan lingkungan kerja untuk mencapai target sasaran melalui tata cara yang dianggap dapat efektif dan efisien untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Kamil, (2023) dalam jurnalnya menjelaskan: Lingkungan kerja yang baik merupakan letak tempat yang sesuai, dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja dengan tempatnya yang strategi, maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja pegawai juga tinggi.

Pengertian kepuasan kerja Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

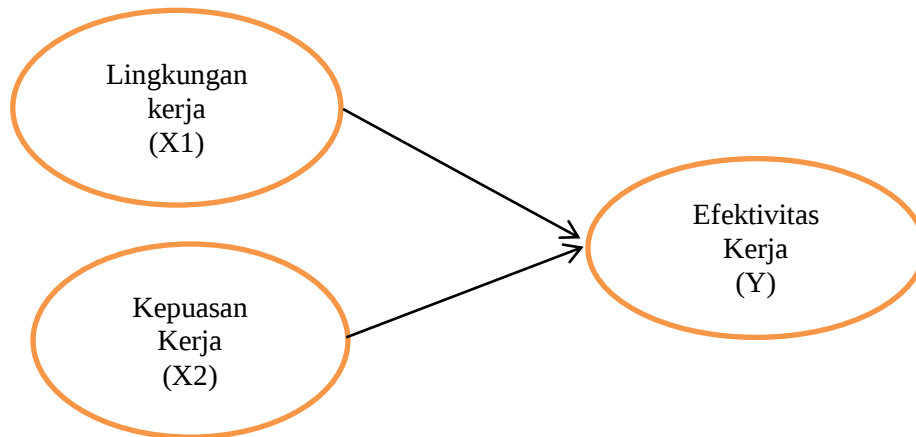
Kepuasan terhadap proses dan hasil bisnis yang dicapai karyawan akan memperkuat kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya jika seorang pegawai merasa tidak mendapatkan beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan, hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Sebagai tindak lanjut, situasi tersebut secara bertahap akan mempengaruhi semangat dan hasil usaha, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, Rizki, (2023). Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja sebagai perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja, Yuliantini, (2020).

Efektifitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan efektifitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektifitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang yang dipilih perusahaan tersebut. Efektifitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan yang dapat dicapai apabila pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. yang dapat diamati, Siti Fatimah, (2023).

Efektivitas adalah salah satu faktor terpenting untuk mencapai impian dan tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas kerja adalah pemenuhan impian atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan dengan bantuan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugasnya dalam merangkai impian-impian yang disukai, yang diukur penggunaan kesesuaian pembuatan rencana dengan impian, pengorganisasian, Fariska, (2022). Efektivitas adalah salah satu faktor utama untuk mencapai impian dan tujuan organisasi yang telah ditentukan di samping efektivitas kerja terkait dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling cocok dan mampu memberikan manfaat langsung. Efektifitas Merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Berbagai teratur konsep yang membahas efektifitas kinerja menunjukkan hasil yang dicapai dalam arti bahwa efektifitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuaian antara

tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik. jelasnya jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai sumber dengan yang telah direncanakan sebelumnya dapat disebut efektif, Syam, Sofiana,(2020).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diduga bahwa: lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap eketivitas kerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya, yang beralamat di Pusat Kota Meureudu. Objek penelitian ini tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau semua individu yang memiliki karakteristik tertentu dan lingkup yang akan diteliti, Fariska, (2022). Populasi dalam peneliti di khususkan pada pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya seluruhnya berjumlah 32 orang pegawai, dengan perincian PNS 23 orang dan Honorer 9 orang.

Penentuan pengambilan Sampel sebagai berikut: Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah populasinya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-30% ataupun lebih tergantung dari kesanggupan si peneliti. Mengingat populasi dalam penelitian ini di bawah 100, maka semuanya dilibatkan dalam sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*) dan observasi, yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data atau bahan-bahan keterangan dengan tatap muka langsung dengan para responden.
2. Kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab.
3. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.
4. Studi pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data secara teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literature dan bahan teori lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas yang ada hubungannya dengan landasan teori yang dipaparkan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item kuesioner atau konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atau jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dan dapat menunjukkan hasil yang sama. Untuk menilai keandalan kuesioner yang digunakan, maka digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*, yang lazim digunakan oleh pengujian kuesioner guna melihat koefisien yang dapat diterima di atas 0,50 dan koefisien minimum yang dapat diterima di atas 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat keandalan data telah memenuhi persyaratan yaitu sebagaimana terlihat pada tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Dan variable	Jumlah variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	5	.693	Handal
2	Kepuasan kerja (X2)	5	.686	Handal
3	Efektivitas kerja (Y)	5	.693	Handal

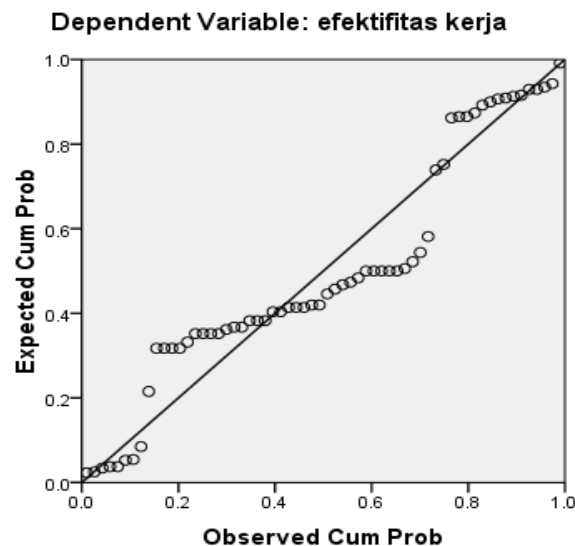
Sumber: Hasil Penelitian diolah (2025)

Dari uji di atas dapat dilihat bahwa, apabila alpha untuk masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dengan nilai alpha 0,693 persen, variabel kepuasan kerja (X2) nilai alpha 0,686 persen, dan efektivitas kerja (Y) di peroleh alpha 0,693 persen. Maka dapat dijelaskan bahwa, pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi salah satu persyaratan baik, karena nilai alpha melebihi 60%.

Uji normalitas digunakan untuk menguji data dari sampel yang diambil normal ataupun tidak. Sampel yang di fokuskan dalam penelitian ini terlihat semuanya aktif dan berfungsi dalam memberikan pernyataan melalui kuesioner yang diberikan. Residual variabel yang terdistribusi normal yang terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari diagonal). Berdasarkan *P-plot* pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang

membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Untuk lebih jelasnya gambar P-Plot dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 2.
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari lampiran ditunjukkan oleh gambar 4.1. dapat dilihat normal *P-plot of regression* bahwa data penelitian memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai *plot P* terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Beerganda

Dari data-data pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4.506 + .521X_1 + .338X_2$

Konstanta sebesar 1.521 artinya bahwa, pada keadaan variabel lingkungan kerja (X_1), dapat dijelaskan bahwa apabila X_1 naik 4.506% maka Y (efektivitas kerja) meningkat sebesar 0,521% sementara variabel X_2 diasumsikan tetap. Selanjutnya apabila X_2 (kepuasan kerja) meningkat sebesar 4.506% saja, maka Y (efektivitas kerja) meningkat sebesar 0,338% sementara variabel X_1 diasumsikan tetap. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan dan pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Collinearity Statistics
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
					Sig. F Change	Durbin
1	.900 ^a	.810	.797	.785	.000	

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa, nilai koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 atau 90,0% dapat dijelaskan bahwa ada hubungan antara faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan sebesar 90,0% terhadap efektivitas kerja.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,810 atau 81,0% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja kepuasan kerja sebesar 81,0% berpengaruh secara signifikan ($\text{sig } 0,000$) terhadap efektivitas kerja pegawai, sedangkan selebihnya 19,0% dipengaruhi oleh persamaan lain di luar penelitian ini.

Uji hipotesis

Sebagaimana hipotesis yang telah ditetapkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja. Pembuktian hipotesis dengan uji-T secara partial dan uji-F secara simultan yaitu:

Hasil pengujian dapat dilihat untuk variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,386 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,699. Untuk variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,489 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,699. Untuk variabel efektivitas kerja (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,255 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,699. Dengan kata lain $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$. Secara partial berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a .

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 atau 90,0% dapat dijelaskan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan sebesar 90,0% terhadap efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,810 atau 81,0% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dan kepuasan terhadap efektivitas kerja. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja. dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a . Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T_{tabel} dan F_{tabel} , sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o .

Disarankan mengingat efektivitas kerja perlu ditingkatkan, maka atasan dalam organisasi perlu menyesuaikan lingkungan kerja yang baik dan bersih dengan baik dan bersih lingkungan

kerja dalam suatu organisasi maka dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat mengarahkan dan pegawai dalam memahami prosedur kerja sebagaimana yang ditetapkan. Selain itu kepuasan kerja pegawai perlu ditingkatkan sesuai dengan harapan pegawai, dengan semakin tingginya kepuasan kerja pegawai maka semangat kerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja semakin baik, sehingga pekerjaan menjadi lancar dan tidak terkendala. Pihak organisasi diharapkan terus memantau dan mengevaluasi efektivitas kerja pegawai, sehingga upaya meningkatkan tugas kerja pegawai dalam mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>.
- Aliya, Syafika. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di BKPSDM Kota Surakarta. *urnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* Vol.2, No.3 September 2023 E-ISSN : 2963-766X ; P-ISSN : 2963-8712, Hal 213-222.
- Basri, Surya Kelana. 2021. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Volume 4 Issue 1 (2021) Pages 103 - 120 YUME : Journal of Management ISSN : 2614-851X (Online).
- Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8–16. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.72>.
- Fariska, D., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200>.
- Firjatullah. Jodie. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* Vol.2, No.1 Januari 2023 e-ISSN: 2988-5035; p-ISSN: 2988-5043, Hal 01-10.
- Kamil, Muhammad. Hafidzi, dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

- (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol 4, nomor 6. e-ISSN: 2686-5238, p-ISSN 2686-4916 DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>.
- Khalid, A. (2019). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9–16.
- Larasati, Vara Madya. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif* Vol 4 No 1 Maret 2024.
- R, Ali, & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 113–126.
- Nelson. (2020). Pengaruh Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawaipada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis* Volume 5, Nomor 01.
- Nugroho, Setyo Dwi, 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ema – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* – Volume 6 Nomor 1 Juni 2021.
- Prihadi, M. D., & Meilani, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan Di RSUD Cibabat Cimahi. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 117–124. <https://doi.org/10.30812/target.v2i1.710>.
- Rizki, Kiki. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* e-ISSN 2721-5415 ||Volume||4||Nomor||1||Januari ||2023|| Website: www.jurnal.umb.ac.id.
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* | April 2021.
- Rustan, A., & Firman, A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 139–151.
- Salsabila, Andia. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905 Volume 08, (1) January 2022 <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>.
- Sanjaya, H. T., Rafli, M., & Mardika, B. D. (2022). Kualitas Kerja , Efektivitas Kerja , Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 300–311.

- Siti Fatimah, (2023). Pengaruh Efektivitas Kerja dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang). Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, volume 3 No. 1.
- Syam, Shofiana, 2020. Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. Jurnal Ilmu Manajemen p-ISSN: 2714-6332–e-ISSN: 2714-6324 Vol.4 Nomor 2.
- Victor. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Sunshine Playgroup Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, IV(2), 118–127.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Yuliantini, Tine. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. Jurnal Manajemen Oikonomia, volume 16, No.2.