

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan

Nova Mirdava¹, A. Ratna Pudyaningsih², Nurul Akramiah³

^{1,2,3} Universitas Merdeka Pasuruan

novamirdava22@gmail.com¹, ratnahend@gmail.com², nurul.aidan04@gmail.com³

Article Info

Article history:

Received April 26, 2026

Revised May 18, 2026

Accepted May 24, 2026

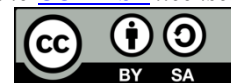
Keywords:

Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRACT

Good performance is performance that meets organizational standards and supports the achievement of organizational goals. The work environment is a factor that indirectly influences employee performance. A conducive work environment provides a sense of security and allows employees to work optimally. Employees can work well if they have high performance so they can produce good work. Employee performance is one of the determining factors for the success of an agency or organization in achieving its goals. This study aims to determine the influence of the work environment and job satisfaction on the performance of employees of the Pasuruan City Transportation Agency. The approach used in this study is a quantitative approach. The population of this study was 109 employees and the number of samples was 86 respondents. The sampling technique used the Probability Sampling technique through Random Sampling. The analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, multiple regression analysis, F tests, t tests, and coefficients of determination. The results of the study indicate that: (1) the work environment and job satisfaction have a simultaneous effect on employee performance with an F count of 31.395 and a significant value of 0.000; (2) the work environment has a significant effect on employee performance with a t-value of 3.695 and a significant value of 0.000; (3) job satisfaction has a significant effect on employee performance with a t-value of 2.267 and a significant value of 0.026. The results of the determinant coefficient analysis show that the influence of the work environment and job satisfaction variables on employee performance is 43.8%.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received April 26, 2026

Revised May 18, 2026

Accepted May 24, 2026

Keywords:

Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Kinerja yang baik adalah kinerja sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini sebesar 109 pegawai dan jumlah sampel sebanyak 86 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan

teknik Probability Sampling melalui Random Sampling. Analisis yang digunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 31,395 dan nilai signifikan sebesar 0,000; (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,695 dan nilai signifikan sebesar 0,000; (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,267 dan nilai signifikan sebesar 0,026. Hasil analisis koefisien determinan diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 43,8%.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nova Mirdava
Universitas Merdeka Pasuruan
Email: novamirdava22@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peran penting dalam membentuk, mengolah organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada agar dapat menghasilkan kinerja sebagai *output* yang diinginkan organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu pegawai harus memberikan kontribusi kerja sebesar - besarnya.

Kinerja yang baik adalah yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang di tetapkan organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Adanya banyak terjadi keluhan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dari orang – orang yang berurusan dikarenakan ada sebageian Kinerja Pegawai yang belum professional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja

yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan, merupakan cerminan dari kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

Demi kelancaran tugas dari Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Menurut penelitian yang dilakukan Diana (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sehingga setiap instansi haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai.

Demikian juga fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, suasana kerja yang kondusif. Beberapa ditemukan meja, kursi, dan lemari pegawai rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pegawai. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu bekerjanya dengan asik bermain handpone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut, dalam ruang kerja banyak terdapat lembaran – lembaran kertas bekas yang sudah tidak terpakai tidak diletakkan pada tempatnya yang mengakibatkan ruangan jadi kumuh dan kotor. Adapun permasalahan hubungan antar pegawai dan antara bawahan dengan atasan masih sering terjadi di lingkungan kantor. Komunikasi yang kurang efektif, adanya kesenjangan sosial, serta sikap individualistis menyebabkan kerja sama tim menjadi tidak optimal. Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan cenderung bersifat formal dan kurang terbuka, sehingga bawahan merasa enggan untuk menyampaikan pendapat atau keluhan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, menciptakan konflik internal, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Pekerja memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan hidup dengan harapan dapat memperoleh kepuasan ditempat kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins dalam (Wibowo, 2016:415) adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang seharusnya didapatkan oleh seseorang pekerja. Menurut penelitian yang dilakukan Paparang, Natalia C.P, et al. (2021) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau

pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Fenomena yang dihadapi pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah pegawai yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Beban pekerjaan yang tidak seimbang dan tidak sesuai dengan kompetensi pegawai sering menimbulkan stres kerja. Selain itu, sistem pemberian upah dianggap kurang adil karena tidak sebanding dengan tanggung jawab yang diemban. Kesempatan promosi yang terbatas dan tidak transparan juga menjadi sumber ketidakpuasan. Pengawasan dari atasan yang kurang konsisten membuat kedisiplinan menurun, sementara hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis sering menyebabkan konflik dan kurangnya kerja sama tim. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia di kantor. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan”.

Kajian Teori

a. Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di mana pegawai atau karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Adapun indikator – indikator lingkungan kerja fisik yang didapatkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siagian (2014:61). Indikator Lingkungan Kerja Fisik mencakup 3 hal: Bangunan Tempat Kerja, Peralatan Kerja, dan Fasilitas. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik mencakup 3 hal: Hubungan antar Rekan Kerja, Hubungan Atasan dan Bawahan, dan Kerja Sama antar Karyawan

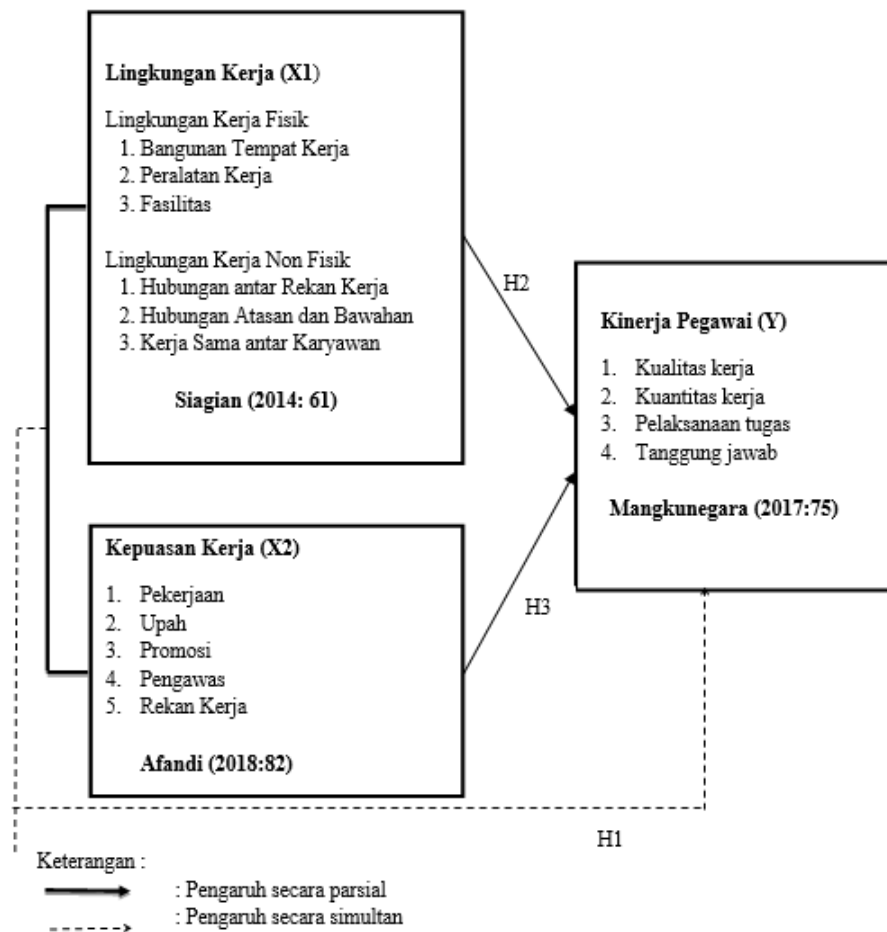
b. Kepuasan Kerja

Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73). Menurut (Afandi, 2018:82) adapun indikator – indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: Pekerjaan, Upah, Promosi, dan Rekan Kerja

c. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator dari kinerja pegawai yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.

d. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang berlokasi di Jl. A. Yani No. 53 Gadingrejo, Kecamatan Gadingrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67134 Telp (0343) 411110 Fax. (0343) 431291. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebagai obyek penelitian atau responden adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang berjumlah 109 pegawai. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *Probability Sampling melalui Random Sampling*. Sampel penelitian ini adalah 86 responden. Teknik pengambilannya menggunakan kuesioner dan jawabannya menggunakan skala likert dengan lima kategori. Analisis yang digunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak validnya suatu kuesioner. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05

maka, jika pada uji validitas didapat hasil signifikan kurang dari 0,05 (sig. < 0,05) berarti data dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Variabel	R _{hitung}	Signifikan	Keterangan
X1.1	Lingkungan Kerja	0,495		Valid
X1.2		0,755		Valid
X1.3		0,657		Valid
X1.4		0,637		Valid
X1.5		0,571		Valid
X1.6		0,654		Valid
X1.7		0,567		Valid
X1.8		0,613		Valid
X2.1	Kepuasan Kerja	0.658		Valid
X2.2		0.767		Valid
X2.3		0.578		Valid
X2.4		0.533		Valid
X2.5		0.486		Valid
Y1	Kinerja Pegawai	0.568		Valid
Y2		0.733		Valid
Y3		0.622		Valid
Y4		0.760		Valid
Y5		0.605		Valid
Y6		0.780		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua butir pada masing-masing variabel memperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05, artinya keseluruhan butir dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan uji statistik *crobach's alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,816	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,709	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,830	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* diketahui setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas dengan menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diperoleh informasi bahwa penyebaran data pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametik *Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,161 > 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal; Uji Multikolinearitas dari hasil uji semua variabel bebas memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas; Uji Heterokedastisitas menghasilkan grafik *Scatterplot* yang menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas; Uji Linieritas, Nilai signifikansi pada Sig. *Deviation From Linearity* antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,102 > 0,05 yang berarti data tersebut linier dan adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, nilai signifikansi pada Sig. *Deviation From Linearity* antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,096 > 0,05 yang berarti data tersebut linier dan adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai Unstandarized Coefficient		Sig
		(β)	Std. error	
Constant	Kinerja Pegawai	1,046	0,336	0,003
Lingkungan Kerja		0,492	0,133	0,000
Kepuasan Kerja		0,271	0,199	0,026

Sumber : Olah data SPSS (2025)

Pada tabel tersebut mengenai hasil pengolahan SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,046 + 0,492 X_1 + 0,271 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 1,046 angka tersebut menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, kepuasan kerja konstan atau $X=0$, maka kinerja pegawai sebesar 1,046.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,492 dengan nilai positif. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan saja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,492 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,271 dengan nilai positif. Artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan saja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,271 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.849	2	5.425	31.395	.000 ^b
	Residual	14.341	83	.173		
	Total	25.190	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Output SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Modal		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.046	.336		3.114	.003
	Lingkungan_Kerja	.492	.133	.437	3.695	.000
	Kepuasan_Kerja	.271	.119	.268	2.267	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS diolah 2025

- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel fasilitas kerja sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,656 ^a	0,431	0,417	0,41567

a. Predictors: (Constant), FasilitasKerja, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Output SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Adjusted R²* atau koefisien determinasi sebesar 0,431. Hal ini berarti 43,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ke 2 variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 66,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak ditentukan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 31,395 > F_{tabel} 3,107$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Artinya, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai yang diperoleh adalah 0,438 atau 43,8%, yang berarti bahwa 43,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman, kepuasan yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis, akan menciptakan kondisi yang kondusif bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, kepuasan kerja yang tinggi, seperti upah yang sesuai, peluang promosi, dan dukungan rekan kerja, akan memotivasi pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parjimawati & Wirjawan (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (uji t), diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ dengan nilai $3,695 > 1,989$ atau $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian Natalia C.P, et al. (2021) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sudyanto (2020) secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ dengan nilai $2,267 > 1,989$ atau $0,011 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berarti H₁ diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, ini akan mendorong mereka untuk lebih produktif dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sofyan (2013) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jumang (2019) lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data dan pembahasan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

SARAN

- 1) Bagi Dinas Perhubungan Kota Pasuruan peneliti memberikan saran sebagai berikut:
 - (a) Terkait lingkungan kerja disarankan untuk membuat jadwal pemeliharaan rutin untuk seluruh peralatan kerja, memastikan peralatan kerja (komputer, printer, jaringan internet) selalu dalam kondisi baik dan memadai untuk mendukung efisiensi pekerjaan, tambah jumlah peralatan yang pekerjaan (komputer, printer, scanner), sesuai rasio kebutuhan unit kerja, bentuk tim IT internal atau kerja sama pihak ketiga untuk respons cepat perbaikan.
 - (b) Terkait kepuasan kerja yaitu untuk Sistem insentif di Dishub kurang ideal, terutama bagi PHL yang memikul beban kerja berat namun insentifnya minim. Solusinya, perlu penilaian beban kerja objektif, sistem insentif berbasis kinerja yang transparan, serta peninjauan ulang gaji dan tunjangan PHL agar sesuai kontribusi kerjanya, membuka peluang promosi jabatan yang transparan dan adil untuk memotivasi pegawai dalam pengembangan karir, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan agar tugas dan tanggung jawab dapat dipahami dengan jelas, rutin mengadakan diklat kepemimpinan (PIM) dan pelatihan teknis untuk mempersiapkan pegawai promosi
- 2) Untuk penelitian selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan untuk analisis yang lebih komprehensif. Motivasi kerja adalah pendorong utama upaya pegawai, kompensasi memengaruhi kepuasan dan rasa dihargai yang penting bagi loyalitas, sementara gaya kepemimpinan menentukan suasana lingkungan kerja, kepuasan, dan arah tindakan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publisher.



- Ghozali. 2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja RosdaKarya.
- Siagian, Sondang. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada.