**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DI**

**KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

**ABSTRAK**

**WURI HANDAYANI**

**163114222**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial di Kabupaten Labuhanbatu Utara.Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam,umumnya meyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat. Penelitian dilakukan pada Dinas Sosial di Kabupaten Labuhanbatu Utara.Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Sosial di Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkunganterhadap kinerja pegawai diperoleh thitung (3,370) > ttabel (1,692), dengan taraf signifikan 0,002 < 0,05. Nilai 3,370 lebih besar dari 1,692 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Karena Ha diterima (Ho ditolak) berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkunganterhadap kinerja pegawai.Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai diperoleh thitung (2,299) > ttabel (1,692), dengan taraf signifikan 0,013 < 0,05. Nilai 2,299 lebih besar dari 1,692 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Karena Ha diterima (Ho ditolak) berar ti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 18,048dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan Ftabel3,295 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian Fhitung> Ftabel yakni 18,048*>*3,295, Nilai 18,048 lebih besar dari 3,295 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel, artinya Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan dan kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai.Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,581. Hal ini berarti 58,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci*: Linkungan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

***EFFECT OF ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SOCIAL SERVICES IN***

***LABUHANBATU UTARA REGENCY***

***ABSTRACT***

***WURI HANDAYANI***

***163114222***

The objective of this research was to determine the effect of work environment and job satisfaction on employee performance at the Social Service Office in Kab. North Labuhanbatu. The research approach used in this research was an associative and quantitative approach. The associative approach aims to examine how a variable has a relationship or effect with other variables, or whether a variable was influenced by other variables, or whether a variable causes changes in other variables. While the quantitative research approach was carried out in depth, generally only investigating the surface in a relatively short time. The research was conducted at the Social Service in North Labuhanbatu Regency. The sample in this study research were all permanent employees at the Social Service in Kab Labuhanbatu Utara, totaling 35 people. Based on the partial test results, the effect of the environment on employee performance obtained obsered (3.370) > ttable (1.692), with a significant level of 0.002 <0.05. The value of 3.370 was greater than 1.692, indicating that observed was greater than ttable. Because Ha was accepted (Ho is rejected) it means that there was a significant influence between the environment on employee performance. Based on the partial test results, the effect of job satisfaction on employee performance was obtained tcount (2.299) > ttable (1.692), with a significant level of 0.013 <0.05. The value of 2.299 is greater than 1.692, indicating that tcount is greater than ttable. Because Ha was accepted (Ho is rejected), it means that there is a significant influence between job satisfaction and employee performance. Based on the calculation results, it can be seen that the value of Fcount is 18.048 with a significant level of 0.000, while Ftable is 3.295 with a significant level of 0.05. Thus, Fcount > Ftable i.e. 18.048 > 3.295, a value of 18.048 greater than 3.295 indicates tcount is greater than ttable, meaning Ho is rejected so it can be concluded that there is a significant effect between environment and job satisfaction on employee performance. From the calculation results, it can be seen that the coefficient of determination obtained is 0.581. This means that 58.1% of the variation in the performance variable (Y) is determined by the two independent variables, namely the environment (X1) and job satisfaction (X2). While the remaining 41.9% is influenced by other variables not examined.

Keywords: *Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*